

Представитель работодателя:

директор МБУ ДО «ДШИ с.Акша»
Павлова Н.А.

2024г.



Представитель работников:

преподаватель МБУ ДО «ДШИ
с.Акша»

Зубова Т.Н.
27 мая 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ С.АКША
НА ПЕРИОД С «27» мая 2024г
ПО «27» мая 2027г

Принят на собрании трудового коллектива
«15» апреля 2024 г.

протокол № 1

Зарегистрирован ведущим специалистом
по охране труда администрации Акшинского
муниципального округа Забайкальского округа.

«27» мая 2024г.

М.В. Иванова



I. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор регулирует деятельность Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств с. Акша (далее по тексту – Учреждение);

1.2. Полное наименование: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств с. Акша.

1.3. Сокращенное наименование: МБУ ДО ДШИ с. Акша

Местонахождение и почтовый адрес Учреждения: 674230, Забайкальский край, Агинский район, с. Акша, ул. Партизанская, дом 22.

1.4. Юридический адрес Учреждения: 674230, Забайкальский край, Агинский район, с. Акша, ул. Партизанская, дом 22.

1.5. Учредителем Учреждения является Агинский муниципальный округ Забайкальского края в лице администрации Агинского муниципального округа Забайкальского края (далее Учредитель).

Местонахождение и почтовый адрес Учредителя: 674230, Забайкальский край, Агинский район, с. Акша, ул. Партизанская, дом 20.

Функции и полномочия Учредителя по управлению деятельностью учреждения, за исключением функций, связанных с управлением муниципальным имуществом, закрепленным за учреждением, от имени администрации Агинского муниципального округа Забайкальского края осуществляет Комитет культуры, молодежной политики и спорта администрации Агинского муниципального округа Забайкальского края.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств с.Акша» (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации «Подчеркивается нормативный характер этого правового акта. Основная задача – регулирование социально-трудовых отношений»).

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-Федерального закона (редакция от 04.11.2022). с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников учреждения.

1.7. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя Зубовой Т.Н;

Работодатель в лице его представителя – директора Павлова Н.А. (далее работодатель).

1.8. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения. Настоящий коллективный договор заключен работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов

1.9. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение работников, являются недействительными.

1.10. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации)- «Действие коллективного договора». Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически. В течение срока действия коллективного договора, стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Стороны признают юридические значения и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.11. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.12. Признавая главную цель настоящего договора стороны обязуются:

- способствовать успешной деятельности Учреждения, обеспечить улучшение условий жизни и условий труда каждого работника, гарантировать каждому занятость;
- совершенствуя управление учреждения обеспечить высокую отдачу труда каждого работника коллектива;
- защищать интересы подразделений культуры в органах представительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности.
- пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 Трудового Кодекса Российской Федерации)-«**Формы социального партнерства**» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024). и нормами главы 61 Трудового Кодекса Российской Федерации) – «**Вступление трудового договора в силу**», регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации)- «**Действие коллективного договора**».

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

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

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

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 Трудового Кодекса Российской Федерации)- «Работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы».

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных (статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)-«Срочный трудовой договор» -на время исполнения обязанностей отсутствующего работника», либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.1. Срочный трудовой договор в соответствии со (статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации) **смотреть выше п.2.3 Главы II** заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона) – **кочегар котельной**;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.4. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные (статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Содержание трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

В соответствии со статьей (57 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Содержание трудового договора» в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а также в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора не заключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями, при этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

При изменении условий трудового договора, связанным с переводом на другую работу в соответствии с медицинским заключением, перевод осуществляется в соответствии (со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации)-«Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением»:

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с (пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Основание прекращения трудового договора».

Трудовой договор с руководителем организаций, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с (пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Основание прекращения трудового договора». Работодатель имеет право с письменного согласия указанных

работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца в соответствии со (статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением», и (статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Введение, замена и пересмотр норм труда».

Замена и пересмотр норм труда проводятся в соответствии со (статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Введение, замена и пересмотр норм труда»:

«Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья».

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами в соответствии со (статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Общие основания прекращения трудового договора».

Основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации) от 30.12.2001 N 197-ФЗ Часть III Раздел III Глава 13 Статья 78.- «Расторжение трудового договора по соглашению сторон»;

- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Прекращение срочного трудового договора», за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения: «Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия

срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона);

- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):

«Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 71 Трудового кодекса Российской Федерации «Результат испытания при приеме на работу»), (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации - «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» - Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства. Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. Статья 4. Запрещение

принудительного труда. **Статья 5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права):**

«При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего представительного органа от работников учреждения и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня»

«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: -ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

-сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

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

-смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и ведущего бухгалтера);

-неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) – «Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе» устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения **представительного органа работников**.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) - «Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе» допускается, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному (8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) - «Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе» смотреть выше пункта 2.7, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности

индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.)»;

- 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, с изменением типа государственного или муниципального имущества учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации)- «Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации»;

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с (пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя» .

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения».

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» Трудового кодекса Российской Федерации):

«В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условия труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с (пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса) - «Отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора».

Если работник отказывается от продолжения рабочего дня и неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с (пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) – «Увольнение работников по инициативе работодателя предусмотрено расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников организации». При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится по письменному распоряжению работодателя.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями»;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы части третья и четвертая статьи 73 «Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением» Трудового кодекса Российской Федерации;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

-призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; -не избрание на должность;

-осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

-признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; -смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношении (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано

решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (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 обязанностей по трудовому договору;

- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе»;

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным (пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой 83 статьи Трудового кодекса Российской Федерации) - «Прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящие от воли сторон», допускается, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором»;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора»:

«Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 Трудового Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

-заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

-заключение трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных (частью первой статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Перевод на другую работу», трудовой договор прекращается, 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым договором Российской Федерации и иными федеральными законами.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1) Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»*).

2) В соответствии с (частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Продолжительность рабочего времени» установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) педагогических работников. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"(зарегистрирован в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

3) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается графиком сменности, утверждаемыми работодателем, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

6) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 9 раздела III.

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

7) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представителя от работников и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

9) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

10) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

11) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

12) Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

13) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

14) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации)- «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни», с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. 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 нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.)

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном (статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни». Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

15) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном **Положением об оплате труда (Приложение №2)**.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

18) Женщинам (работающим в сельской местности), работающим в режиме 40-часовой рабочей недели, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

19) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (статьи 114-115 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Ежегодные оплачиваемые отпуска» осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем от работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и представителя от работников (статьи 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Категорический запрет на не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд».

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и представителя от работников.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

20) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

21) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со (статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Длительный отпуск педагогических работников.» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

22) Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. (Статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации «Отпуск при работе по совместительству»). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника

меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

23) Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех руководителей, специалистов, рабочих и служащих предоставляется:

- продолжительностью не менее 28 календарных дней;
- дополнительно 8 календарных дней согласно Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» № 4521 – 1 от 19.02.93г.
- ежегодный дополнительный отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда .

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

К очередному отпуску предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за выслугу лет в учреждении:

- свыше 25 лет работы – 10 дней;
- стаж работы 5 лет – 2 дня;
- стаж работы 10 лет – 4 дня;
- стаж работы 15 лет – 6 дней;
- стаж работы 20 лет – 8 дней.

Дополнительно директору учреждения 10 календарных дней.

За ненормированный рабочий день дополнительно 4 календарных дня к отпуску. Письмо Министерства Труда и Социальной защиты Российской Федерации № 14-2/ООГ-15911 от 13.10.2020 – «прояснение неполной рабочей недели с полным рабочим днем и ненормированный рабочий день», Нормативно-правовые акты» Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1 – «Определение продолжительности ежегодного дополнительного отпуска работника с режимом ненормированного рабочего дня», и на основании (статьи 97 Трудового кодекса Российской Федерации – «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени». работодатель имеет право привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, в двух случаях: для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Сверхурочная работа, выполняемая работником по инициативе работодателя» и на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Эпизодическое привлечение работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени».

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней. (Статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации:) «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем». Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка».

24) График предоставления отпусков составляется до начала календарного года и согласовывается с представителем. Работодатель обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников не позднее 1 месяца.

Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 – х дней до ухода работника в отпуск.

25) Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, в связи:

а) с бракосочетанием самого работника – 3 дня;

б) смертью близких родственников (родители, дети, братья и сестры) – от 5 до 9 дней;

в) рождением ребенка – 1 день;

г) женщинам имеющих детей школьников – первоклассников, школьников – выпускников – 1 день (1 сентябрь, день выпускного бала);

26) Порядок отработки сверхурочных часов устанавливается Работодателем.

27) 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.

28) Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со (статьей 128 « Отпуск без сохранения заработной платы» Трудового Кодекса Российской Федерации). Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для провода детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;

- на подготовку и проведение выпускного вечера – 2 дня;

- работникам, имеющих 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации);

29) Выходные дни работникам Учреждения предоставляются в соответствии со (статьей 111 « Выходные дни» Трудового Кодекса Российской Федерации). Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд.

V. Оплата труда и нормирование труда

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением по оплате и стимулированию труда работников учреждений культуры и дополнительного образования регулирование деятельности которых возложено на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации Акшинского муниципального округа **Забайкальского края утвержденное Постановлением администрации Акшинского муниципального округа №_393_ от 23.05.2024 г.**

(Приложение №2 «Положение об оплате труда»).

1) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

3) Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование являются обязательными.

7) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

8) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

9) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

10) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

11) Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается **законом или трудовым договором. Днями выплаты заработной платы являются : за первую половину месяца (аванс) до 25 числа текущего месяца и до 10 числа следующего месяца окончательный расчет заработной платы. При** совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на счета пластиковых карт работников учреждения. Наличные денежные средства начисленной заработной платы работники получают в банкоматах, кассах банка, с которым у Учреждения заключен соответствующий договор.

12) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя от работников.

13) **При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренных Кодексом Российской Федерации (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации) - «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 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя»).**

14) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

15) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой

обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения представителя от работников в соответствии с пунктом 5.1 Раздела 5 (*Приложение № 2 «Положение об оплате труда»*).

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, на основании (Постановления от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"», Глава 31 Трудового кодекса Российской Федерации. Часть третья (ст. 56 - 250). Раздел IX. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников (ст. 195.1 - 208). Глава 31. Общие положения (ст.195.1 - 197). ... Статья 197. – «Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации» и оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия представителя от работников. Представлять не менее чем за 3 месяца в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить (статья 25 часть 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

2) Представлять не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3) При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4) Не устанавливать испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

5) Обеспечить профессиональное обучение (переобучение) и повышение квалификации женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет собственных средств организации. На время повышения квалификации (переподготовки) без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

6) Обеспечить сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

7) Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

8) Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных (Трудовым кодексом Российской Федерации статьи 173-177).

(Статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации) - Гарантии и компенсации

работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

(Статья 173.1.Трудового кодекса Российской Федерации) - Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

(Статья 174.Трудового кодекса Российской Федерации) - Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования

(Статья 176. Трудового кодекса Российской Федерации) - Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения

6.3. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения или учредителя.

Порядок и условия проведения аттестации определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
 - которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. (Статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Обязанности работодателя в области охраны труда».

Работодатель обязан обеспечить:

- 1) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 2) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 3) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 5) приобретение за счет средств учредителя и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда 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.

Обеспечение работников Учреждения средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с приказами: Минтруда России от 09.12.2014 N997н с изменениями Приказ. Минтруда России от 29.10.2021 N 766н. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213); Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 17 декабря 2010 г. №1122н. г.Москва «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»»(Зарегистрировано в Минюсте России 22 апреля 2011 г. №20562) (в ред. Приказов Министерства Труда Российской Федерации от 07.02.2013 N 48н, от 20.02.2014 N 103н, от 23.11.2017 N 805н, от 29.10.2021 N 766н).

(Приложение №3 «Перечень средств индивидуальной защиты»).

В Учреждении на каждого работника заводятся личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

(Приложение №4 «Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств»).

б) Организовывать обучение уполномоченных ответственных по охране труда с получением подтверждающих документов об обучении и проверку знаний работников учреждения по охране труда. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. 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;

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

8) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда»

10) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств учредителя 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ссылаться на п.7.1. п.п. 11 и п.7.2. п.п. 5);

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

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

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

14) расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

16) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

18) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место, обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда для работников.

19) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

(Приложение № 5 «Соглашение по охране труда»).

20) разработка программы «Нулевой травматизм» на 3 года. (Приложение № 6 «Приказ об утверждении программы «Нулевой травматизм»

На основании (статьи 215 Трудового кодекса Российской Федерации «Обязанности работника в области охраны» труда

Работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй (статьи 227 Трудового Кодекса Российской Федерации) - требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.";

б) Согласно порядку обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (Постановление № 1/29 Министерства труда Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13 января 2003г.) обучение подлежат все работники организаций, в том числе ее руководитель. Руководитель учреждения проходит обучение по соответствующим программам по охране труда в образовательном учреждении профессионального образования, в учебном центре или другой организации, осуществляющей образовательную деятельность (1 раз в 3 года).

С 1 марта 2022 года вступили новые требования в области охраны труда.

- действует новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся обязательные предварительные медосмотры при

поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и новый порядок проведения таких медосмотров(Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2020года № 998-Н/1420н , Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29н).

- с 1 сентября 2022года применяется новый профстандарт «Специалист в области охраны труда» Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021года № 274-н.

- наряду с понятием несчастный случай, закрепляется понятие микроповреждения (микротравмы) статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Закона № 331-ФЗ.

VIII Трудовые права женщин.

7.3 Сохранение среднего заработка по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования- (статья 254 Трудового Кодекса Российской Федерации). Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

7.4. Ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней(статья 263 Трудового Кодекса Российской Федерации) – «Дополнительно оплачиваемые выходные в месяц, (статья 262 Трудового Кодекса Российской Федерации) -Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (в ред. Федеральных законов от 30.03.2006№90-ФЗ, от 24.07.2009№213-ФЗ, от 02.04.2014№55-ФЗ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. **Накопление данного отпуска не предусмотрено – перенос на следующий год запрещен (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы».**

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом **(статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Отпуск при работе по совместительству».**

7.5 Сокращение продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, с сохранением заработной платы в том же размере, что и при полной рабочей неделе- (статья 263.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Женщины работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7.5 Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00), сверхурочная, в выходные и праздничные дни, а также командировки только по собственному письменному согласию (ст. 96 Трудового Кодекса). Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работник не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Женщины имеющие детей в возрасте до трех лет инвалиды, работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель , имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет .
- работники имеющие трех и более в возрасте до восемнадцати лет.

IX. Права, обязанности и ответственность в области пожарной безопасности

8.1. Работники имеют право на:

- защиту их жизни, здоровья и имущества в случае пожара;
- возмещение ущерба, причиненного пожаром, в порядке, установленном действующим законодательством;
- участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб их здоровью и имуществу;
- получение информации по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
- участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их собственности (пользовании), первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;
- предоставлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки принадлежащих им производственных, хозяйственных и иных помещений и строений (за исключением жилых помещений), территорий, земельных участков в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

8.3. Руководитель учреждения имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.4. Руководитель учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

8.5. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством несут:

- лица, уполномоченные владеть, пользоваться или распоряжаться имуществом, в том числе руководитель учреждения;

- лица, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности.

Лица, ответственные за соблюдение требований пожарной безопасности, иные работники за нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Административная ответственность руководителя учреждения, основания и порядок привлечения руководителя учреждения к административной ответственности за правонарушения в области пожарной безопасности устанавливается законодательством Российской Федерации.

8.7 Каждый работодатель обязан проучиться по пожарной безопасности на основании приказов МЧС России от 18.11.2021г № 80 Порядок проведения противопожарных инструктажей требованиями к содержанию программ инструктажей. Приказ МЧС России от 05.09.2021г № 596 Типовыми дополнительными в области пожарной безопасности. Статья Федерального закона от 21.12.1994г № 69-ФЗ и Приказ МЧС России от 18.11.2021г № 806. С 1 марта 2022года вступили новые требования в области пожарной безопасности- выдается удостоверение на 5 лет и проходят обучение один раз в пять лет.

Х. Социальные гарантии и льготы.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10 Трудового кодекса Российской Федерации «Общие положения»; статья 56 «Понятие трудового договора»; статья 57 «Содержание трудового договора»; статья 58 «Срок трудового договора»; статья 59 «Срочный трудовой договор»; статья 60.1 «Работа по совместительству»; статья 61 «вступление трудового договора в силу»).

- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Изменение трудового договора»; Статья 72. «Изменение определенных сторонами условий трудового договора». Результат испытания при приеме на работу, Статья 72. - «Изменение определенных сторонами условий трудового договора»);

- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации Статья 77. – «Общие основания прекращения трудового договора»);

- по вопросам оплаты труда (глава 20 Трудового кодекса Российской Федерации - «Общие положения»; Статья 129. – «Временный перевод к другому работодателю, отпуск инвалида); (Глава 21 Трудового кодекса Российской Федерации - «Заработная плата» Статья 133. – «Установление минимального размера оплаты труда». Статья 133.1. – «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Статья 134. – «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы»); Глава 22 Трудового кодекса Российской Федерации. - «Нормирование труда» статья. 159 - 163).

- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового кодекса Российской Федерации - «Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность» статьи 165-166.);

- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации – «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук» (статьи 173 - 177).);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации - «Ежегодные оплачиваемые отпуска» статьи 114-128.);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации - «Общий порядок оформления прекращения трудового договора»).

- при дистанционной работе в связи с ведением уставной деятельности (Глава 49.1. - «Особенности регулирования труда дистанционных работников» (введена Федеральным законом от 05.04.2013 N 60-ФЗ в редакции от 06.04.2024г); Статья 312.1. - «Общие положения»; Статья 312.2. – «Особенности заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно»; Статья 312.3. – «Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя»; Статья 312.4. – «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника»; Статья 312.5. - «Дополнительные гарантии по оплате труда дистанционного работника»; Статья 312.6. – «Особенности организации труда дистанционных работников»; Статья 312.7. – «Особенности охраны труда дистанционных работников»; Статья 312.8. – «Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником»; Статья 312.9. – «Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Прекращение трудового договора оформляется приказом учреждения.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдавать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях являются последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должности).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан:

- выдать работнику трудовую книжку;

- произвести с ним расчет в соответствии со (статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации);

- по письменному заявлению работника выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по освоению, предусмотренному (подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) и при увольнении женщины. срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии (с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в социальный фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации

9.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с (пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона - «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.2.5. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.

9.2.6. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве.

9.2.7. Установить сокращенный на один час рабочий день матерям – одиночкам, женщинам, имеющих трех и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям.

9.2.8. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (Статья 185 Трудового кодекса Российской Федерации - «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр»).

9.2.10 На время прохождения медицинского осмотра, и (или) обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности и его периодичности»); (Статья 185 Трудового кодекса Российской Федерации - «Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование») за работниками, обязанными проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

9.3. Стороны обязуются:

9.3.1. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Социального фонда России достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работников учреждения.

XI. гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

10.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

10.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в (статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации «Содержание трудового договора»).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

10.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных (статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Срочный трудовой договор».

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

10.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

10.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. (Статья 72.2 - «Временный перевод на другую работу»). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. И (Статьей 74. - «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации - «Временный перевод на другую работу», 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.

10.2.7. Сообщать представителю от организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации - «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

10.2.8. Обеспечить 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 - «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников» при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

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

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

10.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка из средств фонда оплаты труда работников учреждения на календарный год (при наличии экономии по фонду оплаты труда) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с (пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

10.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

10.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 «Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников»

и (статьи 197 Трудового кодекса Российской Федерации) - «Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование»).

10.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

10.2.14. При направлении работников в служебные командировки (статья 166 Трудового кодекса Российской Федерации) – «Понятие служебной командировки», норма суточных устанавливается (пункт 1 статья 217 Налогового кодекса Российской Федерации) за каждые сутки нахождения в командировке.

10.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

10.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

10.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием представительного органа от работников учреждения.

10.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 (часть 3 статьи 81 Трудового договора Российской Федерации - «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»).

10.2.19. Не обоснованно отказывать в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста (возрастной период, продолжительностью до 5 лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), а равно необоснованно увольнять с работы такое же лицо по тем же мотивам. (Статья 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) - «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста»

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, повлечет для работодателя наказание в виде штрафа либо обязательных работ. (Статья 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации) - «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста»

ХII. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель признает представителя от работников единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

11.2. Представитель осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

11.3. Работодатель безвозмездно предоставляет представителю помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.4. На время участия в совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

11.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон будут руководствоваться трудовым законодательством Российской Федерации, стремясь выполнить цели настоящего договора.

ХIII. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.4. Работодатель и представитель от работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

12.6. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.7. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течении трех лет. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

СОГЛАСОВАННО
с комиссией по охране труда
_____» _____ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МБУ ДО «ДШИ с.Акша
« _____» _____ 2024 г.

М.П.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБУ ДО ДЕТСКОЯ ШКОЛА ИСКУССТВ с.АКША

1. Общие положения

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) определяют внутренний трудовой распорядок в МБУ ДО Детская школа искусств с.Акша (далее Учреждение), порядок приема и увольнения работников, основные, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени, время отдыха, вопросы служебной этики, применяемые к работникам.

1.2. Трудовая деятельность работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации , Уставом учреждения.

1.3 Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, совершенствованию организации труда обеспечению правовой и социальной защищенности работников учреждения и распространяется на педагогических работников и технический персонал.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми лицами, работающими в учреждении.

2. Порядок приема и увольнения

2.1. При поступлении на работу в учреждение гражданин предоставляет следующие документы:

- личное заявление о поступлении на работу в учреждение (после согласования с директором);

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку; за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- предъявления медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно –правовому регулированию в сфере внутренних дел,-при поступлении на работу ,связанную с деятельностью , к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом ,иным

федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- иные документы, предусмотренные федеральными законами, указаниями Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники-совместители, разряд ЕТС которых устанавливается в зависимости от стажа работы, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Прием на работу оформляется подписанием договора в письменной форме между работником и школой. Условия договора о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством об образовании.

2.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда данная работа является для работника основной.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в отделе кадров.

2.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не представлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса.

2.9. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истек срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (пункт 3 ст. 33 «Расторжение трудового договора(контракта) по инициативе администрации» Кодекса Законов о труде Российской Федерации); прогул или отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (пункт 4 ст. 33 «Расторжение трудового договора(контракта) по инициативе администрации» Кодекса Законов о труде Российской Федерации); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 7 ст. 33 «Расторжение трудового договора(контракта) по инициативе администрации» Кодекса Законов о труде Российской Федерации); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 2 ст. 254 «Дополнительные основания для прекращения трудового договора(контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях» Кодекса Законов о труде Российской Федерации); совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 3 ст. 254 «Дополнительные основания для прекращения трудового договора(контракта) некоторых категорий работников при определенных условиях» Кодекса Законов о труде Российской Федерации); повторное в течение года грубое нарушение устава школы (пункт 3 "а" ст. 56 «Целевое обучение» Закона "Об образовании"); и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 3 "б" ст. 56 «Целевое обучение» Закона "Об образовании") производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

2.11. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесением в нее записью об увольнении или предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по заявлению работника и произвести полный расчет с работником. Днем увольнения считается последний день работы.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылок на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работники имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;
- ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, предусмотренную трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- защиту своих персональных данных;
- обязательное социальное страхование в случаях , предусмотренных действующим законодательством;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления ;
- _ ознакомление с материалами своего личного дела.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, а также своевременно и точно исполнять распоряжения директора;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правила внутреннего распорядка;
- использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- систематически повышать свою деловую квалификацию;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;
- в случае отсутствия на рабочем месте , закрывать кабинеты для предотвращения доступа в них посторонних лиц.
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.3. В Учреждении устанавливаются единые правила для преподавателей;

3.3.1. Рабочий день для преподавателей начинается не позднее, чем за 15 минут до начала занятий;

3.3.2. Преподаватели Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время поведения занятий.

3.3.3. Все преподаватели Учреждения несут ответственность за успеваемость и посещаемость учащимися проводимых занятий.

3.3.4. Рабочее время преподавателя определяется расписанием занятий.

3.3.5. Объем педагогической работы(учебной нагрузки)педагогическим работникам Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, преподаваемых программ .

3.3.6. Оформление учебной документации (образовательных программ, календарно – тематических планов, отчетов) основывается на единых требованиях, вырабатывается на педагогическом и методическом совете Учреждения.

3.3.7. Учебные журналы заполняются преподавателями ежедневно.

3.4. Работникам запрещается:

3.4.1. Курить в рабочих кабинетах и местах, не отведенных для курения.

3.4.2. Уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без соответствующего разрешения.

3.5. Преподавателям запрещается:

3.1.1. Отменять, сокращать продолжительность уроков.

3.5.2. Оставлять учащихся в кабинетах одних, без преподавателя.

3.5.3. Изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы (все изменения допускаются только по письменному заявлению преподавателя на имя директора и положительной резолюции директора).

4 Основные обязанности и права работодателя.

4.1 Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством , а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления:

-организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, уведомлять педагогических работников до наступления **периода ежегодного отпуска о возможном изменении учебной нагрузки в связи с приведением в соответствие учебной нагрузки с рабочими планами и программами по обучению на следующий учебный год;**

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;

-осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшения деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;

- принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;

- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно - техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарных правилам;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;

- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;

- своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 5 января, компенсировать выходы на работу в установленный

для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за работу во вне рабочее время;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

4.2 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 - часовой рабочей недели.

5.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

5.3. Время обеденного перерыва может изменяться, по соглашению между работником и работодателем. График работы в субботу и воскресенье регулируется согласно расписания занятий Учреждения и графика проводимых мероприятий.

5.4. Для хозяйственного и технического персонала устанавливается следующий график работы:

- начало работы с 09.00 часов;
- окончание работы в 17.00 часов;
- перерыв на обед с 13.00 часов до 14.00 часов;
- выходные дни : суббота, воскресенье.

5.5. Для кочегаров устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации) с суммированным учетом рабочего времени с ежемесячным учетным периодом (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации) и соблюдением соответствия продолжительности рабочего времени установленной норме часов за месяц.

5.6. В школе для педагогических работников учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем .

Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - 18 часов в неделю.

5.7. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной, методической работе и общественно - полезному труду в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Общие собрания, заседания педагогического совета, и занятия внутри-школьных объединений, совещания не должны продолжаться, более 2 часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, уроки (занятия) - от 45 минут до полутора часов.

5.10. Педагогическим и другим работникам школы запрещается: - изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащегося с уроков;

- курить в помещениях школы;

5.11. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору и его заместителям в исключительных случаях.

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

5.12. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

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

5.13. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

-1,2,3,4,5,6и 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.

Нерабочим праздничными днями в Забайкальском крае считается первый день Нового года по лунному календарю- праздник Белого месяца «Сагаалган» (Закон Забайкальского края от31марта 205г.№ 1151-33к « О празднике Белого месяца « Сагаалган»). К празднику белого месяца применяются все нормы Трудового кодекса Российской Федерации (ст.112,113,153,120).

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения;

- объявление благодарности;

- награждение единовременной денежной премией;

-представление к наградам комитета культуры;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетной грамотой;

- представление к наградам и почетным званиям;

-представление к награждению орденами и медалями Российской Федерации.

- продвижение по службе;

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводится до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам присвоению званию.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей ,работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины истребуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3- дневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскания автоматически снимаются, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций к учащимся, могут быть уволены за совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по п. 3 Кодекса Законов о Труде Российской Федерации. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся. Нарушение общественного порядка, в т. ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся по п. 4 «б» статьи 56 Закона «Об образовании».

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.9. Работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Работник обязан сообщить своему директору о любой рабочей ситуации, которая по его мнению, создает угрозу жизни и здоровью.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в учреждении.

8.4. Работники должны выполнять все инструкции по охране труда, технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения соответствующей работы.

8.5. Работники учреждения проходят обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности.

8.6. Работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный здоровью и имуществу работника при исполнении им своих трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с положениями трудового законодательства.

9. Обеспечение охраны собственности

9.1. Приказом директора за все помещения и кабинеты Учреждения назначаются ответственные лица, которые несут ответственность за пожарную безопасность, экономное и рациональное расходование электроэнергии, чистоту и порядок в учреждении.

10. Диспансеризация

10.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день, раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. Работники получают право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем, возраст определяют по году рождения.

10.3. Работники, которые достигли предпенсионного возраста, и работники – получатели страховой пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Перед тем как написать заявление, работник должен узнать в поликлинике, когда можно пройти диспансеризацию, и согласовать дату с директором. После этого работник подает заявление на согласование директору.

10.5. Директор оформляет на заявлении резолюцию.

10.6. Работник в праве не выходить на работу и использовать день для диспансеризации только после ознакомления с приказом об освобождении от работы.

10.7. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

Если работник не представит справку, директор вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Положение об оплате труда

Работодатель обязуется:

1. Организация оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять в соответствии с распоряжением Министерства Культуры Забайкальского края от 24 ноября 2014 года №547/Р
2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.
3. Днями выплаты заработной платы являются: до 30(31) числа текущего месяца аванс и до 15 числа следующего месяца окончательный расчет заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (Статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации)
4. Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке.
5. Оплата труда в ночное время оплачивается в соответствии с частью 6 пункта 6.1 Положения «Об оплате труда работников учреждений культуры и дополнительного образования координация которых возложена на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации Агинского муниципального округа Забайкальского края».
6. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, принимаются при участии представителя от работников.
7. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с письменного согласия самого работника с учетом мнения представителя от работников. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.
8. Премирование за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

СОГЛАСОВАНО
С комиссией по охране труда
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДШИ с.Акша»

Н.А. Павлова
« ____ » _____ 2024г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

Средств индивидуальной защиты (СИЗ), профессий и должностей, работа в которой даёт право на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ в соответствии с Типовыми нормами согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

№ п/п	№ пункта типовых норм	Профессия, должность или вид выполняемых работ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол. единиц или комплектов)
1	2	3	4	5
1.	56	Кочегар котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 12 пар 2 пары 1 шт.
2.	171	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

СОГЛАСОВАНО
С комиссией по охране труда
« ____ » _____ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДХШ с.Акша»

Н.А. Павлова
« ____ » _____ 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств № пункта типовых норм	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с загрязнением. Синтетические моющие средства, хлорная известь, хлорамин, другие дез. средства, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	Пункт 7. Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах для мытья рук.	200 г / 250 мл
			Пункт 2. Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы).	100мл
			Пункт 10. Регенерирующий восстанавливающие крема для рук, эмульсии	100мл

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н)

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N_1___
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия: Максимова Имя: Нина

Отчество (при наличии): Викторовна

Табельный номер _____

Учреждение МБУ ДО «ДШИ с.Акша»

Профессия (должность) уборщик служебных помещений

Дата поступления на работу 02.08.2021 г.

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств: Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год
7	Мыло или жидкие моющие средство в дозирующих устройствах в том числе для мыла рук	г	200
		мл	250
2	Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы).	мл	100
10	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	мл	100

Директор ДШИ с.Акша

Н.А. Павлова

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельств о о государствен ной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количест во (г/мл)	способ выдачи (индивидуальн о; посредством дозировочной системы)	расписка в получении
Мыло туалетное	1264047		200	индивидуальн о	
Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы).	0006548		100	индивидуальн о	
Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	0006548		100	индивидуальн о	

Директор ДШИ с.Акша

Н.А. Павлова

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № 2
учета выдачи средств индивидуальной защиты

Фамилия	<i>Максимова</i>	пол	<i>жен</i>
Имя	<i>Нина</i>	рост	<i>162</i>
Отчество	<i>Викторовна</i>	Размеры	
Табельный номер		одежды	<i>52</i>
Учреждение	<i>МБУ ДО «ДШИ с.Акша»</i>	обуви	<i>39</i>
Профессия (должность)	<i>Уборщик служебных помещений</i>	головного убора	
Дата поступления на работу	<i>02.08.2021г</i>	противогаза	
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение		респиратора	
		рукавиц	<i>L</i>
Предусмотрено по Типовым нормам			
Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт Типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год
1. Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	<i>Приказ Минздравсоц- развития от 09.12.2014г № 997н, пункт 171</i>	шт.	1
2. Перчатки с полимерным покрытием		пара	6 пар
3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов		пара	12 пар

Директор МБУ ДО «ДШИ с.Акша»

Н.А. Павлова

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА №
учета выдачи СИЗ

Фамилия _____ Пол муж.
 Имя _____ Отчество _____ Рост 188
 Табельный номер _____ Размер: _____
 Учреждение МБУ ДО «ДШИ с.Акша» одежды 50
 Профессия (должность) кочегар обуви 43
 Дата поступления на работу _____ головного убора _____
 Дата изменения профессии (должности) или _____ противогаза _____
 переводе в другое структурное _____ респиратора _____
 подразделение _____ рукавиц XL
 перчаток XL
 Предусмотрена выдача: Приказ Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н
 (Наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	56	шт	1
Перчатки с полимерным покрытием	56	пара	12
Перчатки для защиты от повышенных температур	56	пара	2
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	56	шт	1

Директор МБУ ДО «ДШИ с.Акша»

Н.А. Павлова

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Сертификат соответствия №	Выдано				Возвращено				
		дата	количество	% износа	расписка в получении	дата	количество	% износа	расписка сдавшего	расписка в приеме
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	0936792	20.09.2018 г.	1	10						
Перчатки с полимерным покрытием	0071973	20.09.2018 г.	12	0						
Перчатки для защиты от повышенных температур	0071973	20.09.2018 г.	2	0						
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	0967246	20.09.2018 г.	1	5						

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств с. Акша (далее – МБУ ДО ДШИ с.Акша), в лице директора Павловой Нины Александровны, представителя от трудового коллектива, в лице Максимовой Нины Викторовны, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2024-2027 годы:

Обязательства администрации:

1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации

2. Для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда

3. Своевременно проводить обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней

4. Обеспечивает выдачу работникам средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете учреждения.

5. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в учреждении.

6. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации

7. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств в учреждении выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации

8. Организует за счет бюджета учреждения и в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда с освобождением его, на время обучения, от основной работы и с сохранением среднего заработка

9. При наличии соответствующих средств учреждения и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.

Выполняет все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время.

10. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений. Содержит в порядке территорию учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта.

11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда.

Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

Обязательства представителя:

- 1) Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией.
- 2) Осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3) Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
- 4) Принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к зиме.
- 5) Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
- 6) Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 7) Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
- 8) Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

Взаимные обязательства администрации и представителя:

- 1) Осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах.
- 2) Для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда.
- 3) Регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников учреждения.

Директор МБУ ДО ДШИ с.Акша _____ Павлова Н.А.

Представитель от трудового коллектива _____ Максимова Н.В.

Ответственный за охрану труда _____ Павлова Н.А..

**СПИСОК
профессий и должностей, для которых устанавливается
ненормированный режим рабочего времени**

Ненормированный режим рабочего времени устанавливается трудовым договором отдельным категориям работников в связи с тем, что с учетом специфики культурно-досуговой деятельности они при необходимости по приказу администрации учреждения эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В качестве компенсации за ненормированный режим рабочего времени указанным работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в зависимости от периодичности привлечения к работе и не может быть менее 3 календарных дней.

Конкретный размер дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный режим рабочего времени устанавливается в трудовых договорах работников с учетом предельных размеров, указанных в настоящем приложении. Ненормированный рабочий день может устанавливаться работникам только по основному месту работы.

Должность	Количество дней дополнительного отпуска	примечания
Директор (начальник)	6 календарных дней	
Ведущий бухгалтер	6 календарных дней	

Директор МБУ ДО ДШИ с.Акша

Павлова Н.А.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств с.Акша»

ПРОТОКОЛ

№ 1

от __.____.2024г.

ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Присутствовало – 14 человек, отсутствовало – 0.

Избрали председателем Ковтаева Е.О., секретарем Круглова А.В

Повестка дня:

1. Избрание представителя трудового коллектива для подписания коллективного договора;
3. Принятие коллективного договора на 2024 – 2027 годы с приложениями.

По первому вопросу повестки дня выступила председатель собрания Ковтаева Е.О., которая предложила в качестве представителя от имени работников избрать Зубову Татьяну Николаевну и доверить ей подписание коллективного договора от имени работников.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Постановили:

избрать в качестве представителя от имени работников Зубову Татьяну Николаевну и доверить ей подписание коллективного договора от имени работников.

По второму вопросу выступила Павлова Н.А. – директор ДШИ с.Акша.

Она ознакомила работников учреждения с новым коллективным договором на 2024-2027гг.

В своем выступлении затронул основные разделы:

- общее положение;
- обязательства сторон;
- трудовые отношения;
- рабочее время и время отдыха;
- оплата труда и нормы труда;
- содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров;
- условия и охрана труда
- права, обязанности и ответственность в области пожарной безопасности
- социальные гарантии работников учреждения
- взаимодействие сторон

- обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.

Обращено внимание на приложения к коллективному договору:

- 1) Соглашение по охране труда;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с.Акша»;
- 3) Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с.Акша»;
- 4) Список профессий и должностей, для которых устанавливается ненормированный режим рабочего времени;
- 5) Перечень средств индивидуальной защиты; Личные карточки учета выдачи средств индивидуальной защиты
- 6) Перечень профессий и должностей , работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обеззараживающих средств
- 7) Реквизиты.

Директор ДШИ с.Акша Павлова Н.А.. предложила заключить предложенный трудовой договор в предложенной редакции.

Голосовали: открытым голосованием - "за (единогласно) Постановили: заключить трудовой договор в предложенной редакции с представленными приложениями.

Председатель: _____ Ковтаева Е.О..

Секретарь: _____ Круглова А.В.