


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом творчества»
Лев-Толстовского муниципального района
(МБУ ДО «Дом творчества»)
на 2023-2026 г.г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «Дом творчества»

(подпись) Костина В.Ю.
(Ф.И.О.)

От работодателя:
Директор МБУ ДО
«Дом творчества»


Понкратова В.Н.
(Ф.И.О.)



Коллективный договор подписан сторонами 08.02.2023 г.
Срок действия с «08» февраля 2023 г. по «08» февраля 2026 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду отдела экономики, прогнозирования и
инвестиционной политики администрации Лев-Толстовского
муниципального района Липецкой области

Регистрационный № 12428 от « 10 » февраля 2023 г.

Начальник отдела экономики, прогнозирования и инвестиционной
политики администрации Лев-Толстовского муниципального района

М.А. Майорова

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом творчества» Лев-Толстовского муниципального района Липецкой области (далее – Учреждение) и заключенный работниками Учреждения и работодателем в лице их представителей.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищённости работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

3. Сторонами коллективного договора являются (далее – стороны):

1) работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Костиной Валентины Юрьевны (далее – председатель первичной профсоюзной организации);

2) работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «Дом творчества» Понкратовой Валентины Николаевны (далее – работодатель).

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1-го % от заработной платы на счёт профсоюзной организации (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация в лице её председателя выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением и иными законодательными актами.

7. Регистрация коллективного договора Учреждения осуществляется в отделе экономики, прогнозирования и инвестиционной политики администрации Лев-Толстовского муниципального района.

8. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их. В настоящий коллективный договор по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и становятся неотъемлемой частью коллективного договора, доводятся до сведения работодателя и работников Учреждения.

9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

10. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом настоящего коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Председатель первичной профсоюзной организации, а также работодатель

обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

11. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на Совете трудового коллектива.

13. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, в том числе изменения типа Учреждения (казённое, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором Учреждения.

15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

16. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Формы, система и размеры оплаты труда

17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

18. В Учреждении установлена отраслевая система оплаты труда с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации), трёхстороннего отраслевого соглашения, мнения председателя первичной профсоюзной организации.

19. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя отраслевой системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за отчетным, путем перечисления на указанный работником счет в банке.

20. Отраслевая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается положением об оплате труда работников МБУ ДО «Дом творчества», а также локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

III. Выплата пособий, компенсаций

22. Выплата пособий и компенсаций производится за счёт средств работодателя в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

23. По результатам проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» у работодателя вредные факторы не установлены, что не требует компенсационных выплат.

24. Работодатель определяет направления использования средств, полученных от приносящей доход деятельности, на установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей.

IV. Механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором

25. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника.

27. Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

28. Время простоя по вине работника не оплачивается.

29. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, в соответствии с утверждённой отраслевой системой оплаты труда.

30. Педагогическим работникам производится оплата труда с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер (срок не более 2 лет), в соответствии с утверждённой отраслевой системой оплаты труда.

31. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

32. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, предусматриваются выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы

этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

33. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохраняется на этот период оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

34. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

35. В целях снятия социальной напряжённости работодателю рекомендуется информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

V. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

36. Работодатель содействует проведению государственной политики занятости населения в соответствии с законодательством.

37. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

38. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, в том числе областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, трудовым договором.

39. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

40. Работодатель содействует повышению квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

41. Работникам, проходящим профессиональную подготовку (переподготовку, повышение квалификации), работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, в том числе областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором.

42. Работодатель по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

43. Работодатель создаёт условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

44. Высвобождение работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

45. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Стороны договорились, что при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения - не позднее, чем за три месяца.

47. В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

VI. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

48. Рабочее время, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени, у Работодателя устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и условиями трудового договора.

49. У работодателя устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

50. Для женщин, работающих в сельской местности, для педагогических работников устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

51. Время отдыха, в том числе перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 настоящего коллективного договора), условиями трудового договора.

52. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

VII. Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи

53. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счёт средств местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

54. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи, проводятся в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, в том числе областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, трудовым договором.

55. Работодатель:

1) организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, принимает меры по предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний, в зоне расположения работодателя решает вопросы экологической безопасности;

2) содействует в проведении иммунизации работающих в объеме национального календаря профилактических прививок и прививок по эпидемическим показаниям (дифтерия, столбняк, корь, краснуха, грипп, вирусный гепатит В, коронавирусная инфекция (COVID-19) и т. д.);

3) предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха: в день вакцинации и следующий за ним рабочий день.

4) осуществляет финансирование мероприятий по охране труда и окружающей среды; проведение специальной оценки условий труда; проведение информационно-образовательных мероприятий по ВИЧ/СПИДу в сфере труда «Узнай об этом на работе»;

5) ведет профилактическую работу по снижению рисков несчастных случаев на работе, профессиональных заболеваний, повышению качества рабочих мест и условий труда;

6) своевременно организует проведение обучения и инструктажей по вопросам охраны труда; обучение работников безопасным методам и приемам работы;

7) осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разъясняет застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия этого вида страхования;

8) организует надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованием охраны труда, соблюдение установленного законодательством режима труда и отдыха работников;

9) за счёт средств работодателя организуется проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

10) в установленные сроки выполняет предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, промышленной и экологической безопасности, рассматривает в установленном порядке представления органов общественного контроля;

11) обеспечивает проведение постоянного производственного лабораторного контроля уровня воздействия вредных производственных факторов, разработку и реализацию исчерпывающих мер по максимальному снижению их уровней и концентраций, исключению случаев превышения предельно допустимых их значений;

12) обеспечивает наличие и возможность изучения сотрудниками законодательных и нормативных правовых актов об охране труда;

56. Работодатель организует подготовку по выполнению нормативов Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для лиц, осуществляющих трудовую деятельность.

57. Мероприятия, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте:

1) приобретение различных методических материалов: литературы, буклетов, чтобы работники могли вооружиться знаниями о стадиях протекания ВИЧ/СПИДа, о путях болезни, о путях передачи, о способах безопасного поведения, знать о правовых аспектах проблемы ВИЧ/СПИДа, истории возникновения вируса и его первооткрытии;

2) защита права на труд работников, живущих с ВИЧ;

3) способствование участию работников в районных массовых акциях: «Спасибо, НЕТ», «Сфера здорового образа жизни», «Просто скажи НЕТ сигаретам, алкоголю, наркотикам», КВНах, конкурсах;

4) привлечение работников к участию в пропаганде здорового образа жизни;

5) ежедневное проведение на рабочих местах 15 минутных перерывов для проведения физзарядки.

58. Работники посредством участия председателя первичной профсоюзной организации:

1) осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, экологической безопасности;

2) принимают участие в расследовании несчастных случаев у работодателя;

3) принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств работодателя по охране труда в коллективном договоре, а также в связи с изменением условий труда.

59. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

60. Молодым специалистам со стажем работы до 2 лет устанавливается стимулирующая надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы с учётом качества выполняемой работы.

61. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение последующих 3 лет по основному месту работы в размере не менее 30% ставки заработной платы с учётом качества выполняемой работы.

62. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

63. Статус молодого специалиста сохраняется, и срок его действия продлевается в следующих случаях:

1) призыва лица на военную службу или направления его на заменяющую её альтернативную службу;

2) перехода работника в другую организацию сферы образования Липецкой области;

3) приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трёх лет;

4) нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

VIII. Соблюдение интересов работников при приватизации муниципального имущества

64. Учреждение, закреплённые за ним на праве оперативного управления объекты (помещения) учебной, социальной инфраструктуры, приватизации не подлежат.

IX. Экологическая безопасность и охрана здоровья работников

65. Мероприятия по экологической безопасности и охране здоровья работников у работодателя устанавливаются в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору), и условиями трудового договора.

X. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением

66. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением, у работодателя устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и условиями трудового договора.

XI. Оздоровление и отдых работников и членов их семей

67. Оздоровление и отдых работников и членов их семей у работодателя устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением № 1 к настоящему коллективному договору, и условиями трудового договора.

XII. Гарантии профсоюза

68. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, коллективным договором, положением о первичной профсоюзной организации.

XIII. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

69. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями.

70. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном статьями 42, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

71. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайних мер их разрешения - забастовок.

XIV. Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора

72. Участие в забастовке является добровольным, никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, регулируется главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

XV. Меры при угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части

73. При угрозе возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части:

1) реализация образовательных программ осуществляется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

2) в период дистанционной работы стороны организуют и проводят другие неотложные работы в соответствии с планами действий отдела образования,

администрации района в указанный период;

3) регулирование труда работников при переводе на дистанционную работу в указанный период производится в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) стороны заключают дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе, при этом в качестве места заключения такого соглашения стороны указывают место нахождения работодателя;

5) снижение результативности работы в указанный период не допускается;

6) оплата труда в указанный период при дистанционной работе производится в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ ДО «Дом творчества».

Приложение № 1
к коллективному договору трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом творчества»
Лев – Толстовского муниципального района
на 2023-2026 гг.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом творчества» Лев-Толстовского муниципального района**

1. Общие положения

1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - правила) разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 189-190), иными федеральными законами, имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом творчества» Лев-Толстовского муниципального района, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Правила регламентируют порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

3. Правила распространяются на всех лиц (работников), заключивших трудовой договор с Учреждением и являются обязательными для применения и соблюдения.

4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. •

5. Текст настоящих правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в помещении Учреждения на видном месте

2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора

6. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, в том числе областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую трудовым договором трудовую функцию в

интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и учётом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, и утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р).

8. 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 (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

11. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, коллективным договором, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

13. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством Российской Федерации (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

14. В случае заключения срочного трудового договора в нём указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законом (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

15. При заключении трудового договора работодатель руководствуется статьями 57,58,59 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором (статьями 61,64 Трудового кодекса Российской Федерации).

17. Работодатель не может отказать в заключении трудового договора в случаях, предусмотренных статьёй 64 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном законодательством порядке.

19. С учётом специфики работы предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (статья 331 Трудового кодекса Российской Федерации).

20. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта.

21. Записи в трудовой книжке осуществляются в соответствии с установленными правилами.

22. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

23. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

24. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

25. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

26. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении, в том числе и работодателя.

27. На каждого работника Учреждения ведётся личное дело, состоящее из:

- 1) собственноручно заполненной и подписанной работником анкеты с приложением фотографии;
- 2) автобиографии;
- 3) копии документа об образовании;
- 4) трудового договора;

- 5) копий приказов о приёме на работника на работу, переводах, увольнении;
- 6) копий приказов об утверждении итогов аттестации;
- 7) копий документов о профессиональной переподготовке, повышении квалификации;
- 8) копий документов о награждении;
- 9) справки о наличии (отсутствии) судимости;
- 10) заявление-согласие работника на обработку персональных данных.

28. Личное дело работника хранится у работодателя 75 лет.

29. Перевод на другую постоянную работу и перемещение по инициативе работодателя производится в соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Основания для прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 2) расторжение трудового договора по инициативе работника, статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работодателя, статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации и другие основания, предусмотренные статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Обязанности работодателя

32. Основные права и обязанности работника определены статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Обязанности работников

33. Основные права и обязанности работодателя определены статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

34. В период с 01 сентября отчетного года по 31 августа года, следующего за отчетным, в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота, воскресенье. В указанный период график ежедневной работы директора, заместителя директора, методистов, вахтера, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания устанавливается следующий:

№ п/п	должность	понедельник	вторник	Среда	четверг	пятница	суббота
1.	Директор	8.00-17.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	-
2.	Заместитель директора	8.00-17.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	-
3.	Методист	8.00-17.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	-
4.	Вахтер	13.00-17.00	13.00-16.00	13.00-16.00	13.00-16.00	12.00-17.00	-
5.	Уборщик	8.00-17.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	8.00-16.00	-

	служебных помещений						
6.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю здания	Гибкий график по соглашению сторон					

35. Рабочее время педагогов дополнительного образования определяется учебным расписанием, утвержденным приказом работодателя, должностными обязанностями, настоящими правилами.

36. Работодатель обеспечивает педагогам дополнительного образования возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с учащимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

37. Перерыв на обед для директора, методистов, вахтёра, уборщика служебных помещений устанавливается с 12.00 до 13.00.

38. Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

39. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

40. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым приказом работодателя с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

41. Отдельным категориям работников (работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет) и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

42. Педагогическим и руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на 42 или 56 календарных дней;

43. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для непедагогических работников составляет 28 календарных дней.

44. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:
-временной нетрудоспособности работника;
-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

45. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работника может быть перенесён на другое время. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

46. Время участия в забастовке, организованной профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

47. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, утверждённом Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

48. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

49. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 1 календарный день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- сопровождение детей 1-5 классов в школу – 1 календарный день первого сентября;
- сопровождение детей 1,4,9,11 классов в школу – 1 календарный день на праздник «Последний звонок» и «Выпускной»;
- день рождения работника – 1 календарный день;
- проводы сына для прохождения службы в рядах Вооружённых сил Российской Федерации – 3 календарных дня;
- лицам предпенсионного возраста для прохождения диспансеризации – 2 календарных дня.

6. Дисциплина труда.

50. Работодатель в соответствии со статьёй 30 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, областным отраслевым соглашением, районным отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором создаёт условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

В данном документе пронумеровано,
прошнуровано, скреплено печатью
16 листов
Директор МБУ ДС «Дом творчества»
В.Н. Понкратьева

