



УТВЕРЖДЕН

На Общем собрании трудового
коллектива

Протокол № 5 от 20.10.2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования

«Уфимский городской Дворец детского творчества им. В.М. Комарова»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан

(полное наименование общеобразовательного учреждения с Уставом)

на 2021-2024 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками с одной стороны, и Администрацией Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В.М. Комарова» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – УГДДТ им. В.М. Комарова), с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «стороны». Работники Уфимского городского Дворца детского творчества им. В.М. Комарова доверяют и поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право директора УГДДТ им. В.М. Комарова на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего распорядка, выполнение правил охраны труда;

-привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

-принятие локальных нормативных актов;

-требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении - трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с

требованиями статей Трудового кодекса РФ;

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- объединение в совет трудового коллектива;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.5. Директор признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива. Совет трудового коллектива имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- приказ о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива по п.2 ст.81, подпункту «б» п.3 и п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ;
- обсуждение с директором УГДДТ им. В.М. Комарова вопросов о работе Дворца и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. Директор УГДДТ им. В.М. Комарова несет ответственность за

создание условий для осуществления деятельности Совета трудового коллектива:

- предоставление помещения для работы.

1.9. Председателю Совета трудового коллектива предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней. Членам Совета трудового коллектива (по представлению председателя Совета трудового коллектива) до 1 календарных дней.

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

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

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

1.13. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ). 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.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, Соглашением, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.3. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

2.4. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Срочный трудовой договор заключается: (согласно статье 59 ТК РФ)

- 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);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие

работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.7. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.8. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком, указать это в трудовом договоре.

2.9. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

- 2.10. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
- 2.11. Предупредить работника, не выдержавшего испытания об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.
- 2.12. При заключении трудового договора впервые, работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».
- 2.13. В день прекращения трудового договора (согласно ст. 84 ч. 3 ТК РФ (днем прекращения трудового договора во всех случаях является 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 (должность)) работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником в письменной форме или направляется по электронной почте. Запись в трудовую книжку, информация в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ».

2.14. Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и т.д.).

2.15. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.16. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался срок в один год).

3. Организация труда, режима работы, время отдыха

Администрация Уфимского городского Дворца детского творчества им. В.М. Комарова обязуется:

3.1. Установить 5-дневную рабочую неделю для заместителей директора, методистов, заведующими отделами, заведующей библиотекой, библиотекарю, учебно-вспомогательному персоналу.

3.2. Установить при 5-дневной рабочей неделе два выходных дня, при 6-дневной – один выходной день.

3.3. Рабочее время педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом требований СанПин

и рационального использования времени педагога.

3.4. В случае возможности по учебной нагрузке педагога и обучаемых им детей предоставлять методический день. Методический день предоставляется педагогу в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией Уфимского городского Дворца детского творчества им. В.М. Комарова и учеба проходит во время, когда во Дворце проводятся занятия.

3.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Уфимском городском Дворце детского творчества им. В.М. Комарова, если это предусмотрено Уставом, Правилами трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.6. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

3.7. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников:

- директора;
- заместители директора;
- водителя

3.8. По семейным обстоятельства 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 (ст. 128 ТК РФ).

3.9. Норма рабочего времени на определенные периоды времени исчисляются по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов, в предпраздничные дни 7 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней, накануне не рабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

3.10. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.11. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель при необходимости обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также

при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, 20 ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.12. Работникам предоставляются свободные дни для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ. Установлены следующие возрастные категории, количество дней и периодичность диспансеризации:

- до 40 лет - 1 день раз в 3 года;
- 40 лет и старше - 1 день ежегодно;
- предпенсионеры по возрасту (в 2021 г. - с 58 до 63 лет для мужчин и с 53 до 58 лет для женщин), по стажу (после выработки 25 лет педагогического стажа) и пенсионеры - 2 дня ежегодно.

Работник освобождается от работы на основании его письменного заявления. День (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем; в этот период за ним сохраняется место работы и заработка плата.

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых

"отпусках" - 42 календарных дня, техническим работникам – 28 календарных дней (в соответствии со ст.115 ТК РФ), заведующему библиотекой и библиотекарям – к 28-ми календарным дням дополнительно 12 дней оплачиваемого отпуска (в соответствии со ст. 116 Трудового кодекса РФ).

Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья. (Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан)

3.14. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

3.15. При исчислении продолжительности ежегодного отпуска в календарных днях нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в числе календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, но они суммируются с днями отпуска.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.17. Разделение отпуска на части производится с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.18. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

3.20. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, законным представителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.
- при ухаживании за больным родственником.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.

3.21. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 1) при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- 2) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- 3) для проводов детей в армию – 2 дня;
- 4) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- 5) на похороны близких родственников – 3 дня;
- 6) работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- 7) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с

прохождением военной службы – 5 дней;

8) работающим инвалидам – 3 дня;

9) председателю Совета трудового коллектива – 3 дня

10) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

11) заведующему библиотекой и библиотекарям –12 дней (ст. 116 ТК РФ)

3.22. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

3.23. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени.

3.24 Педагогические работники, имеющие непрерывный стаж педагогической работы 10 лет, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объем учебной нагрузки, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

3.25. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

3.26. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного возраста

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ)
- предоставление предпенсионерам ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы (ст.ст.116,128 ТК РФ)
- предоставление сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ) и др
- мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров. Обучение работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста по направлению работодателей. В целях развития профессиональных навыков работников в возрасте 50-ти лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста работодатель обращается в органы службы занятости для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Такой работодатель при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности самостоятельно организует обучение в своем специализированном структурном образовательном подразделении либо заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в Программе.

3.27. Условия труда инвалидов:

- Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

- Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.
- Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

- Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

(в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ)

4. Оплата и нормирование труда

4.1. В целях повышения социального статуса социального работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны подтверждают:

- оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Республики Башкортостан в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества затраченного труда и его качества с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части.
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, из внебюджетных средств положением об оказании платных дополнительных образовательных услуг.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, утверждаются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

4.2.2. Месячная заработная плата работников, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (ст.133 ТК РФ)

4.2.3. При не выполнении месячной нормы труда заработка плата, в том числе доплата до минимальной заработной платы, начисляется пропорционально отработанному времени.

4.2.4. 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.

4.2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Статья 151 ТК РФ)

4.2.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого календарного года.

4.2.7. Работникам и руководителю учреждения, имеющим ученые степени и почетные звания, из фонда стимулирования труда устанавливаются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных

учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин

- работникам и руководителям учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного уровня», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»
- оплата труда работников, оказывающих дополнительные платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг (Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат, материальной помощи и премирования работников МБОУ ДО УГДДТ им. В.М. Комарова)

4.2.8. Штатное расписание учреждения формируется, с учётом установленной наполняемости групп в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам.

4.3. Работодатель:

- обеспечивает своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца, днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца;
- время приостановки работника работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
- устанавливает в коллективных договорах размер выплачиваемой работнику денежной компенсации. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ).

4.4. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.5. В случае изменения формы, системы и размеров оплаты труда, механизма индексации заработной платы, стимулирующих выплат, доплат, правил оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и т. п. необходимо учитывать компетенцию работодателя и положения ТК РФ об оплате труда - ст. ст. 134, 135, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 154, 158 ТК РФ.

4.6. Стороны добиваются:

- существенного увеличения бюджетных ассигнований на введение новой системы оплаты труда работников образования, с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты их труда, повышения заработной платы работников, создания мотивации качественного и результативного труда;
- формирования в учреждении образования фонда стимулирующего характера;
- централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда работников

образовательных учреждений, на осуществление стимулирующих выплат руководителю учреждения;

- установления повышающего коэффициента уровня квалификации для молодых педагогов (при стаже педагогической работы от 0 до 3 лет), работающих в муниципальных образовательных учреждениях

4.7. Стороны договорились;

- согласовать порядок совместных действий по улучшению условий оплаты труда работников;

- добиваться принятия мер по повышению размеров оплаты труда работников.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, составляет 4 – 15% от тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ). Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения Совета трудового коллектива, по письменному распоряжению работодателя.

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

4.10. За работу, не входящую в должностные обязанности работников, устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения.

4.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, генеральная уборка, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.12. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников сохраняется:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования работников.

4.13. Согласно ст. 134 Трудового кодекса РФ, организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.14. Стороны рекомендуют:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет экономии по фонду оплаты труда.
- установление премий (грантов) для руководителей образовательных организаций и творчески работающих педагогических работников, иных работников образования за успехи в реализации задач модернизации образования.

4.15. 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 производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнений представительного органа работников.

4.16. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; ежемесячно информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в органах Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

4.17. Стороны подтверждают, что экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.18. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

4.19. Работникам учреждения по письменному заявлению может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- государственная регистрация заключения брака;
- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
- юбилей работников - в связи с 50-летием;
- женщинам в связи с 55-летием;
- мужчинам в связи с 60-летием
- смерти (гибели) близких родственников (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на иждивении;
- утрата личного имущества в результате несчастного случая

(наводнение, пожар, аварии, стихийного бедствия и пр.) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)

- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения – одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, справка из ЖКХ, полиции и пр.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников образовательной организации, в том числе за счет средств приносящей доход деятельности может быть оказана материальная помощь по приказу руководителя в следующих случаях:

- юбилей учреждения, знаковые события, юбилей коллективов;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации и Республики Башкортостан (Новый год, Рождество Христово, День защитника Отечества, Международный женский день; Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День города, День Республики Башкортостан, День народного единства, День Учителя, День Знаний (1 сентября), Ураза - байрам, Курбан-байрам, День защиты детей, День Семьи и пр.)
- начало и конец учебного года.

4.20. Материальная помощь может устанавливаться в размере оклада или нескольких окладов, одного месячного фонда оплаты труда, либо конкретной

суммы на усмотрение руководителя. Максимальный размер материальной помощи не ограничен.

4.21. Сумма материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы, категории работников, профессии, занимаемой должности в МБОУ ДО «УГДДТ им. В.М. Комарова».

4.22. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

4.23. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательных организациях Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов).

4.24. Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в спорах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.25. Стороны договорились сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения условий коллективных договоров по вине работодателя, заработную плату в полном объеме.

5. Аттестация педагогических работников.

5.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2021-2023 годы и Отраслевым соглашением между Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2021-2023 годы и Отраслевым соглашением между Администрацией городского округа город Уфа Республики Башкортостан, Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации освобождаются от оценки уровня профессиональной компетентности по совокупности педагогических достижений следующие педагогические работники:

1) Награжденные:

- государственными наградами – орденами и медалями, почётными званиями со значением «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;
- отраслевыми наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», званием «Почетный работник общего (начального профессионального,

среднего профессионального) образования РФ»;

- грамотой Президента РБ;
- Почетными грамотами Министерства образования РФ, Министерства образования РБ;
- наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

2) Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.;
- конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

5.3. Аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения, если она предусмотрена локальными нормативными актами учреждения.

5.4. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Методист, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель)	педагог дополнительного образования
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности (спортивная направленность))
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	музыки	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер;
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы концертмейстер	детской	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель		педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

5.5. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию,
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств

организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения Совета трудового коллектива на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.

5.6. В целях защиты интересов педагогических работников:

- 1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.
- 2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.
- 3) Работодатель обязуется:
 - письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
 - осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и ознакомить работников, подлежащих аттестации, представлением, графиком проведения аттестации под роспись не менее чем за 30 календарных дней до проведения их аттестации по графику;
 - направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.
- 4) Сроки представления педагогических работников для прохождения

ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем.

5) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

6) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7) Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.7. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

6. Охрана труда и улучшение условий для работников

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий для работников и обучающихся в МБОУ ДО «УГДДТ им. В.М. Комарова» возлагаются на директора.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса;

- разработку и утверждение положения об организации работы по охране труда;
- реализацию основных направлений государственной и отраслевой политики в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах своих полномочий, а также полномочий, переданных ему органом государственной власти субъекта Российской Федерации в установленном порядке;
- осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ);
- содействие обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
- проводить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда для руководителей и специалиста по охране труда не реже 1 раза в три года, а также повышения квалификации и учебы работников службы охраны труда;
- обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по

охране труда не реже 1 раза в год;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- организовать и контролировать разработку уполномоченными работниками инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем от общего собрания работников и утвердить их;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах и учебных мест 1 раз в 5 лет, сертификации работ по охране труда в учреждении;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- в рамках национального проекта «Здоровье» за счет средств федерального бюджета организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ организовывать ежегодные бесплатные медицинского обследования, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка 1 раз в год;

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать на паритетной основе совместно с представителем от общего собрания работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для трудового коллектива;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- по решению трудового коллектива из заложенных в бюджете ассигнований приобретать - путевки на лечение и отдых работников и их детей.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации;

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

6.5. Администрация и Совет трудового коллектива на паритетной основе создает комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- оперативный контроль за состоянием охраны труда в УГДДТ;
- организация работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственных заболеваний;
- организация работы по проведению СОУТ на соответствие их требованиям условий и охраны труда;
- организация пропаганды по охране труда;
- разработка и проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте с работниками УГДДТ;
- планирование мероприятий по охране труда;
- контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- участие в реконструкции и организации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников учреждений;
- расследование и учет несчастных случаев;
- обеспечивает своевременное рассмотрение представляемых документов, писем предложений, заявлений по вопросам, входящим в компетенцию службы;

6.6. Организовать совместно с Советом трудового коллектива подготовку УГДДТ им. В.М. Комарова к новому учебному году, произвести ремонт спортивных залов и помещений.

6.7. Обеспечивать выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме.

6.8. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев, оформлять их

актом.

6.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.10. Предоставлять родителю (законному представителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

6.11. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.12. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.13. Приказом руководителя в учреждении назначаются ответственные лица за пожарную безопасность, которые организуют соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следят за исправностью средств пожаротушения, защитных сигнальных устройств, контрольно-измерительных приборов.

6.14. ВИЧ/СПИД и сфера труда.

Основные принципы противостояния проблеме ВИЧ/СПИДа в сфере труда:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, связанной с рабочим местом;
- недопущение дискриминации;
- гендерное равенство;
- безопасная производственная среда;
- социальный диалог;
- запрет скрининга с целью исключения лица из сферы занятости или трудового процесса;
- принцип конфиденциальности, т.е. запрет требовать от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ;
- запрет рассматривать ВИЧ-инфекцию как основание для прекращения трудовых отношений;
- профилактика ВИЧ/СПИДа;
- уход и поддержка ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом.

6.15. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди Работников;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);
- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- обеспечение исполнения комплекса мер для выполнения установленных нормативов гигиены труда с целью исключения случаев ВИЧ-инфицирования, распространения ВИЧ/СПИДа в производственной среде.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации УГДДТ им. В.М. Комарова по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращение денежных сумм, удержание из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам

избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором УГДДТ им. В.М. Комарова и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).

7.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включенными в заключительный договор при условии их выполнения.

8. Права Совета трудового коллектива при выполнении коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, совет трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8.2. Администрация обязуется:

- разрешить обучение председателя Совета трудового коллектива по правовым вопросам и проблемам законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- обеспечить участие председателя Совета трудового коллектива в совещаниях при директоре.

8.3. Совет трудового коллектива имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор УГДДТ им. В.М. Комарова принимает решения и издает локальные

нормативные акты, содержание нормы трудового права, с учетом мнения трудового коллектива.

9. Срок действия и формы контроля выполнения коллективного договора

Согласно п. 1.13 коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Коллективный договор действует в течение 3-х лет.

Договор может быть продлен на следующий год, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляют администрация, совет трудового коллектива.

На срок действия договора, при условии выполнения Администрацией всех его положений, совет трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

От работодателя:

Директор

УГДТ им. В. М. Комарова

Смирнов И.М. Якупов
 «20» 10 2021 г.

От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива

Хамидуллин А.А. Хамидуллина
 «20» 10 2021 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива

20 октября 2021