

СОГЛАСОВАНО:

От работодателей

Т.И. Мигулёва

"19" 06 2018 года

Согласовано:

От работников:

1 председатель ПК Л.А. Еганова

"19" 06 2018 года

Принят на общем собрании работников

Протокол № 3 от 05.06.2018 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА ЭСТЕТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ  
ДЕТЕЙ «ТЮЗ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТБИЛИССКИЙ РАЙОН  
на 2018-2021 годы**

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения Тбилисского района"

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 25.06.2018 № 42-III  
наименование органа труд. стн.  
Алиш Веллерко В.В.  
наименование должности, подпись, ФИО

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей центре эстетического воспитания детей «ТЮЗ» администрации муниципального образования Тбилисский район. (Далее – МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» )

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом финансово-экономических возможностей организации (работодателя) дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:  
"Работодатель" в лице директора Мигулёвой Татьяны Ивановны

"Работники" в лице председателя профсоюзного комитета Егановой Людмилы Алексеевны, именуемого далее «Председатель ПК».

1.5. Работодатель признает Председателя собрания в качестве единственного представителя работников.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе, по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с 19 июня 2018 года и действует до 18 июня 2021года

## **II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работника под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и т.п.);
- с коллективным договором.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72.1, ст. 72.2).

2.6. Педагогическая нагрузка директора, заместителя директора устанавливается и определяется в соответствии с Письмом Министерства образования Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.01.2001г. № 20-58196/20-5/7 «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений».

2.7. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

2.8. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, письменно извещает Профком о предстоящем высвобождении работников.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года);
- имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи;
- молодым специалистам до 25 лет

2.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу.

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

2.12. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением тарифной ставки.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

### **III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» и Положением о стимулирующих выплатах педагогам и сотрудникам МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» (приложение № 1, 2 к настоящему договору), штатным расписанием.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

3.3. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

3.7.2. При утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы, в обязательном порядке включать пункт, касающийся производимых перечислений за работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска:

5.12.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.12.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.12.4. Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время.

5.12.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.12.6. В каникулярное время для педагогических работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя (суббота, воскресенье – выходной), с учетом распределения часов на пять рабочих дней.



5.13 . Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение 3)

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -(5 календарных дней);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства -(2 календарных дня);
- для проводов детей в армию -(5 календарных дней);
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – (5 календарных дней);
- на похороны близких родственников- (5 календарных дней);

5.13.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации – (2 календарных дня) и членам профкома –(1 календарный день);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – ( 3 календарных дня).

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем , Уставом МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» и Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение 4)

5.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.16. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.17. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.18. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.19. Выходные дни при семидневной рабочей неделе учреждения может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.21. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. В соответствии с действующим законодательством и Соглашением по охране труда (приложение № 4) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, экологических и иных мероприятий, в рамках соответствующего финансирования.

6.1.2. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Законом Российской Федерации № 426 -ФЗ

6.1.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в соответствии с СОУТ

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводит инструктаж по охране труда.

6.1.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и

проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.7. Обеспечивает прохождение работниками обязательных медицинских осмотров (обследований) , согласно Перечня профессий и работ, на которых надлежит проходить обязательные медицинские осмотры.

6.1.8. Обеспечивает работников (РКОЗ, РТОЗ, водитель) сертифицированной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм за счет средств работодателя.

6.1.9. Организует контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.6. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

6.3.7 В организации создается комитет (комиссия) по охране труда.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ**

7.1. Не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам и работам в ночное время.

7.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

7.2.1. В случае производственной необходимости привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, работам в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей, в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в сверхурочное время, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.2.2. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц.

7.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, по их просьбе и по согласованию Профсоюзным коллективом, использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы, продолжительностью 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия.

7.4. В целях рационального трудоустройства молодежи, обеспечения их профессионального роста и развития, работодатель принимает на себя обязательства:

7.4.1. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

### **VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

8.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы указанных работников в размере 1 % из заработной платы.

8.2.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.2.3. Предоставлять Председателю Профкома необходимые для его деятельности оборудование, средства связи, транспортные средства.

8.3. Работодатель за нарушение прав Профсоюзного комитета несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

8.4. Председатель Профкома оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

8.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профкома имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организации предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду. Стороны не реже чем 1 раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

9.3. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

9.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## Приложение № 1

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: Председатель ПК МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» _____ Л.А. Еганова	УТВЕРЖДАЮ: Директор МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» _____ Т.И. Мигулёва
---	---



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА муниципальное автономное учреждение дополнительного образования центр эстетического воспитания детей «ТЮЗ»**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема 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 организации.

### **1. Порядок приема и увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. Или работник поступает на работу на условиях совместительства.
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- документ об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки.
- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

1.4. При приеме работника или его переводе в установленном порядке на другую работу, работодатель МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» обязан:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным обязанностям;  
б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;  
в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5-ти дней, заполняются трудовые книжки согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На каждого работника учреждения ведется личное дело. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели.

1.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и ТК РФ (статья 81 ТК РФ).

1.6. В день увольнения работодатель МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт статьи, часть статьи ТК РФ.

1.7. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев (статья 70 ТК РФ)

1.8. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы. (Ст. 68 ТК РФ.)

1.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (статьи 77-84, 84.1), иными федеральными законами.

1.10. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (статьи 78, 80 ТК РФ).

1.11. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.12. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ).

1.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.14. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

1.15. С целью сохранения рабочих мест работодатель:



приостанавливает найм новых работников;  
не использует иностранную рабочую силу.

1.16. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

### **2.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:**

1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
2. свобода выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой авторской программы, отдельного учебного предмета, дисциплины (модуля);
4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленными нормативными актами МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материала, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ»;
8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», в порядке, установленном законодательством РФ или локальными или нормативными актами;
9. право на участие в управлении МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», в порядке, установленном уставом учреждения;

10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», в том числе через органы управления и общественные организации;  
право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
12. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

## **2.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Российской Федерации;

## **2.3. Обязанности и ответственность педагогических работников**

Педагогические работники обязаны:

1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, в соответствии с образовательной программой;
2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности;
5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
9. проходить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации проверку знаний и навыков в области охраны труда;
10. соблюдать устав МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», Правила внутреннего распорядка, локальные акты учреждения.

### **3. Основные права и обязанности работодателя**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
2. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
3. поощрять работников за добросовестный труд;
4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
5. принимать локальные нормативные акты;
6. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

1. соблюдать трудовое законодательство;
2. предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
3. обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
4. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
5. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
6. способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

7.

#### 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1 В соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) для работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» - женщин устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более **36 часов** в неделю, для **мужчин -40 часов**

Продолжительность ежедневного рабочего дня:

в обычной рабочей недели (сотрудники -женщины) -4 дня в неделю 7 часов с 8.30 до 16 .00; 1 день в неделю – 8 часов с 8.30 до 17.00

Перерыв на обед -30 минут

Накануне праздника с 8.30 до 15.00

Продолжительность ежедневного рабочего дня (обычной недели) для мужчин составляет 8 часов

С8.00- до 16.30

Перерыв на обед 30 минут

В предпраздничные дни – 7 часов с 8.00 до 15.30

4.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.2.1 Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается: педагогическим работникам, отнесенным к сотрудникам , осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

4.2.2. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

4.2.3.Продолжительность ежедневного рабочего времени педагогов-организаторов, педагогов –психологов, социальных педагогов устанавливается так в соответствии с п.4.1. данных Правил

4.2.4. Продолжительность рабочего дня музыкальных работников и концертмейстеров устанавливается суммарно, в соответствии с расписанием на неделю

4.2.5. Норма часов учебной нагрузки **18 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается: педагогам дополнительного образования

4.2.6. Продолжительность рабочего дня педагогов дополнительного образования устанавливается суммарно, в соответствии с расписанием на неделю

4.2.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

4.2.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 4.1.- 4.2.1 , устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной работы, предусмотренные пунктом 4.2.2.-4.2.5., , устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.2.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 4.1 - 4.2.1 и нормы часов учебной работы, предусмотренные п.4.2.2. -4.2.5., являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

4.2.10. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх, установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы,

### **4.3. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре :**

4.3.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с учащимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю качества образования, промежуточной и итоговой аттестации учащихся.

4.3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается Положением «О проведении тарификации педагогических работников» в МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ».

4.3.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ.»

4.3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп.

4.3.5.. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренном в п.4.3.4 настоящих ПВТР

4.3.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.3.7. Положение «О проведении тарификации педагогических работников », а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, общего собрания трудового коллектива.

4.3.8. При возложении на педагога МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», реализующих основные общеобразовательные программы, для которых МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогов.

4.3.10. Наступление каникул для учащихся, в том числе учащихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогу учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

4.2.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

4.2.12 Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV приложения 1. Приказа Министерства образования и науки Российской

Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.2.13 Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.2.14. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI приложения 1. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

4.2.15. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

4.2.16. Нормы времени по видам учебной деятельности, предусмотренным пунктом 6.3 приложения 1. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» и утверждаются Положением «О проведении тарификации педагогических работников .

4.2.17. За единицу времени принимается академический или астрономический час согласно установленной величине зачетной единицы, используемой при реализации образовательных программ

4.3. Объем педагогической нагрузки для директора определяется Учредителем и не считается совместительством или совмещением в соответствии с письмом Министерства образования РФ от 16.01.2001г. №20-58-196/20/5/7

4.4. Объем педагогической нагрузки для заместителей директора определяется директором в соответствии с письмом Министерства образования РФ от 16.01.2001г. №20-58-196/20/5/7

4.5. В МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ» для педагогов дополнительного образования устанавливается :пяти и шестидневная рабочая неделя (один, два выходных дня, в соответствии с учебной нагрузкой и расписанием по утвержденному директором, заместителем директора по УР и согласованному с председателем профсоюзного комитета расписанию, перерыв между занятиями 15 минут, перерыв между сменами не менее 30 минут. В каникулярный период педагогические работники работают по графику, утвержденному на каникулы (осенние, зимние, весенние, летние). В период летних каникул преподаватели работают по 5-ти дневной рабочей неделе.

4.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.7. Работникам МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», (дежурному, рабочему по комплексному обслуживанию здания, водителю, художнику-декоратору, художнику-модельеру, художнику постановщику, звукорежиссеру) устанавливается пятидневная рабочая неделя (два выходных – суббота, воскресенье), график работы утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом. Для дежурных, водителя, РКОЗ и РТОЗ устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – месяц.

4.8. По соглашению сторон пятидневная рабочая неделя (с двумя выходными днями , согласно утвержденного графика) устанавливается директору, заместителю директора, педагогу-организатору, методисту

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 92-94), другими нормативными актами устанавливается для: инвалидов **36 часов** в неделю.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации



в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

- для предотвращения катастрофы либо устранения последствий аварийной ситуации (протечка труб), катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.12. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником (дежурный).

4.14. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.15. Работа по совместительству.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой

работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1. ТК РФ, глава 44 статьи 282 ТК РФ). В трудовом договоре обязательно оговаривают, что работа является совместительством. В приказе о приеме на работу также обязательно указывается характер предстоящей работы («по совместительству») (пост. Госкомстата России от 05.01.2004г. № 1).

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.16. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 284 ТК РФ) и иными федеральными законами.

4.17. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства (статья 282 ТК РФ), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

4.18. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категорий работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (статья 284, статья 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.19. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (статья 286 ТК РФ).

4.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней, 30 календарных дней - для инвалидов (статьи 114, 115 ТК РФ).

4.21. В порядке, установленном законодательством РФ, педагогические работники пользуются правом на нормированную шестидневную рабочую неделю и сокращенную рабочую неделю (для преподавателей в период летних каникул), на удлиненный оплачиваемый отпуск (в ред. Постановления Правительства РФ от 29.11.2003г. № 726, в ред. Федерального Закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ, статья 334 ТК РФ), который составляет 42 календарных дня.

4.22. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, педагогические работники МАУ ДО ЦЭВД «ТЮЗ», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобразования России от 07.12.2000г. № 3570; статья 335 ТК РФ).

4.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, работающим на полную ставку (директору, заместителю директора, водителю) (статья 116 ТК РФ):

- с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (приложение № 9).

4.23. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам усыновившем ребенка (детей) в возрасте до трех лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.26. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях: временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами (статья 124 ТК РФ; в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ).

- 4.27. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (статья 124 ТК РФ).
- 4.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).
- 4.29. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).
- 4.30. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
- 4.31. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет не допускается (статья 126 ТК РФ)..
- 4.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).  
По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).  
При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).
- 4.33. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 ТК РФ).
- 4.34. Работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) продолжительностью до 5 календарных дней; - в других случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 128 ТК РФ).

## **5. Поощрения за успехи в работе.**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к отраслевым званиям.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

5.3. Надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размер премирования работников в пределах собственных средств; (Положение об оплате труда)

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания (статья 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания (статья 193 ТК РФ).

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза (статья 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (статья 193 ТК РФ).

6.5. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются (статья 194 ТК РФ).

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.