МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА

Представитель работников:	Представитель работодателя:
Избранный представитель общего собрания работников автономного учреждения Я.Н.Пушкарева	Директор ГАУДОСО «КДХорШ» Н.С.Маркова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

УТВЕРЖДЕН
ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (ПРОТОКОЛ ОТ 30.09.2025, №6)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Камышловский центр занятости"
17 октября 2025
Запись за № 35-К

Г Камышлов

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», далее по тексту учреждение, который заключается работниками и работодателем в лице их представителей. Договор заключен в целях обеспечения и создания благоприятных условий для эффективной деятельности учреждения и работающего коллектива. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Маркова Надежда Степановна, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Государственного автономного учреждения Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» и работники учреждения в лице представителя общего собрания работников автономного учреждения Пушкарева Яна Николаевна Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

Раздел 2. Предмет договора

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на

учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников,

усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления общего собрания работников автономного собрания учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Общее собрание работников автономного учреждения как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими общему работников автономного учреждения методов;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,

- полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;

- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников учреждения;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю направления о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Сфера действия договора

Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 4. Трудовой договор

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Издание распоряжения об оформлении приема на работу производится после подписания сторонами трудового договора. В содержании трудового договора включаются все существенные условия, перечисленные в статье 57 ТК РФ. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве, ст.72.2 ТК РФ. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращения численности и штатов, рассматриваются предварительно с комиссией по сокращению штата. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в комиссию проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация соответствующие органы,

а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в п.2 ст.81, ст. 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течении пяти лет до возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

- Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка -инвалида в возрасте до восемьнадцати лет , или ребенка в возрасте до шестнадцати лет , с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье , воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям , предусмотренным пунктами 1,5,-8, 10 или 11 части первой статьи 81, или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ)»

По письменному заявлению работника в период работы работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления, а при прекращении трудового договора в день увольнения, выдать работнику копии документов, связанных с работой (копию трудовой книжки, копии распоряжений о приеме на работу, об увольнении, о награждениях, о переводах, справку о заработной плате и др.).

Раздел 5. Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами относятся к рабочему времени. (Приложение № 1 к коллективному договору на 2025-2027 гг.). При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом, для работников непедагогического состава.

Сверхурочные работы, работа в выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ. Не привлекаются к сверхурочным работам и работе в выходные и праздничные дни, беременные женщины, лица 11 моложе 18 лет. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, допускается привлекать с письменного согласия и если это не запрещено им по состоянию

здоровья, согласно ст. 99 ТК РФ. Привлечения к сверхурочным работам и работе в выходные и праздничные дни оформляются приказом директора учреждения с учетом мнения общего собрания работников автономного учреждения и с согласия работника.

Раздел 6. Время отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час (60 минут). Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Графики отпусков работников утверждаются директором по согласованию с общим собранием работников учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводятся до сведения всех работников. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются минимальной продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Дополнительные ежегодные отпуска могут предоставляться работникам одновременно, или отдельно от ежегодных основных оплачиваемых очередных отпусков на основании личного заявления работника. Оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, если этого требуют условия работы. График утверждается с учетом мнения общего собрания работников автономного учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В остальных случаях по письменному заявлению работника, но не позднее, чем за две недели до начала предполагаемого отпуска Работник может быть отозван из отпуска по согласию работника с предоставлением ему перенесения срока отпуска на другое, удобное для обеих сторон время.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска этого отпуска позднее чем за две недели до его начала , то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок , согласованный с работником. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по

выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год»

Ненормированный рабочий день

- Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск, в соответствии со ст 116 ТК РФ и ст 119 ТКРФ, в объеме 3 -х календарных дней

- Порядок предоставления: Предоставляется на основании приказа директора учреждения, обычно по графику отпусков или по заявлению работника.
- Включение в график отпусков: Дополнительный отпуск включается в общий график отпусков учреждения.
- Суммирование отпусков: Дополнительный отпуск суммируется с основным отпуском и другими дополнительными отпусками.
- Оплата: Дополнительный отпуск оплачивается в обычном порядке, как и основной отпуск.
- Документирование: Информация о дополнительном отпуске фиксируется в личной карточке работника и других кадровых документах.
- Перечень должностей: Определенный перечень должностей, которым положен дополнительный отпуск (утвержден в Приложении №3 к коллективному договору на 2025-2027 год).
- Отсутствие переработки: Даже, если работник не перерабатывал, он все равно имеет право на дополнительный отпуск.
- Неиспользованные дни: Неиспользованные дни дополнительного отпуска не сгорают и могут быть использованы в последующие периоды.

Круг обязанностей оговаривается с работниками, поименованными в перечне в каждом случае отдельно, в зависимости от предполагаемых мероприятий

За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров работнику, обязанному проходить такие осмотры, сохраняется средний заработок по месту работы. Услуги медицинских учреждений по обязательному осмотру работников оплачивается за счет работодателя.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников государственного автономного

учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» (Приложение № 2 к коллективному договору на 2025-2027 гг.).

Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Заработная плата финансируется из областного бюджета. индексация производится в порядке, установленном законом. Заработная плата финансируется из областного бюджета, индексация производится в порядке, установленном законом. Оплата труда, в учреждении производится 2 раза в месяц. Сроки выплат утверждаются работодателем

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период , размерах и основаниях произведенных удержаний , также об общей сумме , подлежащей выплат Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты, предусматривается федеральным законом, или трудовым договором. Оплата отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Работодатель обязан выдавать, не позднее, чем за день до выдачи заработной платы за вторую половину месяца, расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний за месяц. Форма расчётного листка утверждается работодателем. Работодатель обязан сохранять оплату из **расчета среднего заработка:**

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения на весь срок обучения;

- работникам за время прохождения периодических медицинских осмотров;

- беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Работодатель и ответственные лица, допустившие, задержку выплаты и отпускных несут ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

Раздел 8. Обеспечение занятости

Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с согласования Учредителем Министерством культуры Свердловской области, общего собрания работников автономного учреждения. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ работодатель обязуется сообщить об этом руководителю Центра занятости, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения: - временное ограничение приёма и естественный отток кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий);

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности. Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения общего собрания работников автономного учреждения

. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется:

1. одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

2. работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

3. лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию). При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 9. Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой учреждения;

- разрабатывать и утверждать с учётом мнения общего собрания работников автономного учреждения план основных мероприятий по охране труда и техники безопасности (Приложение № 4 к коллективному договору на 2025- 2027 гг.);

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проверку знаний по охране труда, обучение приёмам оказания первой помощи пострадавшим; - обеспечивать в соответствии со ст.212 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров для определения пригодности к поручаемой работе;

- обеспечить систематическое, один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда,

- обеспечивать бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, а также картами специальной оценки условий труда на каждое рабочее место

Работник обязуется:

- не нарушать правила и требования по охране труда и технике безопасности, а также противопожарной безопасности;

- признавать всю полноту личной ответственности за нарушение правил и требований по охране труда, технике безопасности и противопожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, нести установленную ответственность за утрату, порчу, повреждения, недостачу, использование в личных целях имущества Работодателя, противоречащих его интересам.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по

объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ). Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда (ст. 216.ТК РФ).

Председатель общего собрания работников автономного учреждения и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и общего собрания работников автономного учреждения Работодатель и общее собрание работников автономного учреждения обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда

. Раздел 10. Условия труда и социальные гарантии молодежи

Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодёжи;
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе.

Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении директор обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;
- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодёжи;
- обеспечивать условия труда молодёжи
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения);

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

Раздел 11. Социальное и медицинское обслуживание работников

Работодатель обязуется:

Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в ОСФР и на обязательное медицинское страхование.

Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. В установленные сроки предоставлять органам ОСФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.1996 г. N 27 - ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного страхования». При обращении работника учреждения выдавать бесплатно копию сведений, представленных в орган ОСФР, для включения их в индивидуальный лицевой счет.

Раздел 12. Разрешение трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС).

Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях. Требования трудового коллектива к работодателю по вышеуказанным вопросам, формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

Раздел 13. Контроль выполнения коллективного договора

При проведении контроля выполнения коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию. Представительный орган работников в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;

при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

Раздел 14. Заключительные положения

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны пришли к согласию, что изменения и дополнения договора в течение срока его

действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить председателю общего собрания работников автономного учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

Положения настоящего коллективного договора реализуются через следующие приложения

-Приложение №1: Правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения;

- Приложение № 2: Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа»;

- Приложение №3 Перечень лиц, отдельных работников, которые могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

- Приложение №4 План основных мероприятий по охране труда и техники безопасности

Приложение№1 к коллективному договору

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

Согласованы:	Утверждены:
Решением общего собрания работников автономного учреждения (ГАУДОСО «КДХорШ»	Приказом директора ГАУДОСО «КДХорШ»
Протокол №6 от 30.09.2025 г.	№ 161 от 01.10.08.2025 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧЕРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

1. Общие положения

1.1. Настоящие **Правила внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ»** (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г №273-ФЗ с изменениями от 22.06.2024 года,», Приказ Минпросвещения России от 04.04.2925 №268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программа среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программа , основным программам профессионального обучения Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно- эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом ГАУДОСО «КДХорШ» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

Данные Правила внутреннего трудового распорядка в ГАУДОСО «КДХорШ», регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ГАУДОСО «КДХорШ», основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива ГАУДОСО «КДХорШ», рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.3. Данный локальный акт является самостоятельным документом. В тоже время, положения коллективного договора ГАУДОСО «КДХорШ» реализуются посредством Правил внутреннего трудового распорядка в ГАУДОСО «КДХорШ», осуществляющего следующие образовательные программы:

- дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств;

- дополнительных общеразвивающих программы в области искусств.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор ГАУДОСО «КДХорШ» с согласования и с учётом мнения общего собрания работников Автономного учреждения. Ответственность за соблюдение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка едины для всех членов трудового коллектива ГАУДОСО «КДХорШ».

1.5. Дисциплина в ГАУДОСО «КДХорШ» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к педагогическим работникам и иным работникам ГАУДОСО «КДХорШ» не допускается.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ГАУДОСО «КДХорШ»

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ГАУДОСО «КДХорШ»;

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в ГАУДОСО «КДХорШ», другой - у работника. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.3. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ГАУДОСО «КДХорШ» (согласно ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте. В случае, когда на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, назначенным ответственным за эту сферу деятельности учреждения, представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя ее принятие и продолжение заполнения согласно ст.66 ТК РФ.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих

призыву на военную службу;

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются МВД России;

2.1.4. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;

2.1.5. Для оформления на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства следует предоставить документы, перечисленные в п. 2.1.3. настоящего Положения, а также:

- *Иностранный гражданин или лицо без гражданства* предъявляют работодателю: договор, (полис) добровольного медицинского страхования:

- *временно пребывающие в Российской Федерации иностранный гражданин или лицо без гражданства*: разрешение на работу или патент;

- *временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин или лицо без гражданства*: разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования

- *постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин или лицо без гражданства*: вид на жительство.

2.1.5.1. Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

2.1.5.2 Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в соответствии со ст. 57 Трудового Кодекса.

2.1.5.3 При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.5.4. Лица, принимаемые на работу в ГАУДОСО «КДХорШ», требующую специальных знаний (педагогические и др.) в соответствии с требованиями Тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы,

подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

3. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица:

3.1. Имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

3.1.1. По дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

3.1.2. К занятию педагогической деятельностью в государственных муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

3.1.3. Прием на работу в ГАУДОСО «КДХорШ», без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация ГАУДОСО «КДХорШ» не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

3.1.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора

3.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУДОСО «КДХорШ», Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.1.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- лиц, заключающих договор на срок до 2х месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.1.18. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора школы, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.1.19. При неудовлетворительном результате испытания директор ГАУДОСО «КДХорШ», имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения общего собрания работников автономного учреждения и без выплаты выходного пособия.

3.1.20. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора ГАУДОСО «КДХорШ», в письменной форме за три дня.

3.1.21. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором ГАУДОСО «КДХорШ». Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой

договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.1.22. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника с ч.3 ст.66 ТК РФ). На всех работников ГАУДОСО «КДХорШ», проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в ГАУДОСО «КДХорШ», является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, за исключением случаев, если в соответствии с законодательством РФ трудовая книжка на работника не оформляется.

3.1.23. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.1.24. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется в соответствии п. 9 приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек: «При приеме на работу впервые работодатель всем сотрудникам заводит электронную трудовую книжку. Для работников, которым ведется трудовая книжка в бумажном варианте все записи о выполняемой работе, переводе на другой постоянный рабат, квалификации, о награждениях, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) или иного решения работодателя не позднее 5 рабочих дней, а об увольнении – в день увольнения и должны соответствовать тексту приказа (распоряжения)».

3.1.25. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении директор ГАУДОСО «КДХорШ», обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

3.1.26 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.1.27. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием

основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

3.1.28. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.29. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.1.30. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.1.31. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить

или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.1.32. Трудовые книжки работников хранятся в ГАУДОСО «КДХорШ» как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора храниться в ГАУДОСО «КДХорШ».

3.1.33. На каждого работника ГАУДОСО «КДХорШ» ведется личное дело, состоящее из:

- Анкеты;
- заверенной копии приказа о приеме на работу,
- копии документа об образовании и профессиональной подготовке,
- медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в ГАУДОСО «КДХорШ»,
- документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки,
- аттестационного листа,
- согласие на использование персональных данных,
- справки свидетельствующей о наличии, или отсутствии судимости;
- здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

3.1.34. Директор ГАУДОСО «КДХорШ», вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

3.1.35. Личное дело работника хранится в ГАУДОСО «КДХорШ», в том числе и после увольнения, 50 лет.

4. Отказ в приеме на работу

4.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

4.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом. 2.1.4. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ»;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте «б»

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.3. Лица из числа указанных в пункте «б», имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4.6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении

трудового договора, директор ГАУДОСО «КДХорШ», обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

5. Перевод работника на другую работу

5.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.1. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

5.1.2. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

5.1.3. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

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

5.1.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе директора ГАУДОСО «КДХорШ» на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств

(случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

5.1.7. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор ГАУДОСО «КДХорШ», обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно- технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.1.8. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников автономного учреждения принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий указание на обстоятельство (случай) в пункте 5.1.6., послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу:

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ» или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

5.1.9. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5.1.10. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.1.11. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.1.12. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. №407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

5.1.13. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник

не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.1.14. В соответствии с ч. 2, ст. 321.1. ТК.РФ трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течении срока действия трудового договора). Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии (ч.3, ст. 312.1 ТК РФ).

5.1.15. Работник пишет заявление и указывает в нем желаемый порядок удаленной работы (постоянно, или временно). Если работодатель согласен на такой перевод, то стороны заключают дополнительное соглашение к трудовому договору, а в документе отражают способ выполнения дистанционной работы (непрерывное, или периодическое выполнение), срок перевода (при наличии) (ч. 2, ст. 312.1. ТК РФ).

5.1.16. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить ему оформленный надлежащим образом экземпляр дополнительного соглашения на бумажном носителе (ч. 2, ст. 312.2. ТК РФ)

5.1.17. На основании дополнительного соглашения работодатель должен издать приказ о переводе работника на удаленный режим работы, а также зафиксировать сведения о переводе в личной карточке работника. В связи с этим перевод работника на удаленный режим работы не является кадровым мероприятием и не требует:

- внесения записи в трудовую книжку работника (при ее ведении) и в сведения о трудовой деятельности работника;
- предоставление сведений по форме СЗВ-ТД в орган ПФР.

5.1.18. В дополнительном соглашении работодатель фиксирует порядок обеспечения работников, переводимых на дистанционную работу , за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов , связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

6. Порядок отстранения от работы

6.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- непрохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка в ГАУДОСО «КДХорШ». Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

6.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

6.2.1. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

7.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

7.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

7.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- смены собственника имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ГАУДОСО «КДХорШ») в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения заместителями директора ГАУДОСО «КДХорШ» и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу ГАУДОСО «КДХорШ»;
- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником директору ГАУДОСО «КДХорШ», подложных документов при заключении трудового договора, предусмотренных трудовым договором с директором, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ГАУДОСО «КДХорШ») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется родителю, имеющему

ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ГАУДОСО «КДХорШ», с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией. (статья 75 ТК РФ).

7.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

7.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

7.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

7.10. Нарушений, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

7.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

7.1.1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа»

7.1.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося ГАУДОСО «КДХорШ».

7.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312 Трудового Кодекса).

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

7.14. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник

ГАУДОСО «КДХорШ», расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

7.15. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носители, заверенный надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме) не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

8. Обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

8.1. В случае призыва работника ГАУДО СО «КДХорШ» на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. Директор ГАУДОСО «КДХорШ» на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной

службы в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 3517 ТК РФ.

8.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период директор ГАУДОСО «КДХорШ», вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.

8.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

8.7. Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

8.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить директора о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

8.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351_7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации ГАУДОСО «КДХорШ», а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.11. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных

на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13_1 части первой ст. 81 ТК РФ.

8.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояло в трудовых отношениях до призыва, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9. Основные права и обязанности работодателя

Управление ГАУДОСО «КДХорШ», осуществляет директор.

9.1. Директор ГАУДОСО «КДХорШ», обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам ГАУДОСО «КДХорШ» работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учтёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших на территории ГАУДОСО «КДХорШ», во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- принимать меры для защиты прав участников образовательных отношений, недопущения применения в отношении них физического и психического насилия;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУДОСО «КДХорШ», трудовыми договорами;

- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления общего собрания работников Автономного учреждения, иных избранных работниками ГАУДОСО «КДХорШ», представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету Автономного учреждения необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях — улучшения образовательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГАУДОСО «КДХорШ», в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию

педагогических работников;

Запрашивать письменные согласия работников на командировку, работу в ночное время, выходной нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.

По ст. 259 ТК РФ это:

- женщина с ребенком до 3 лет;
- работник с ребенком-инвалидом;
- тот, кто ухаживает за больным, которому требуется уход по медзаключению;
- родитель без супруга или с супругом-вахтовиком с ребенком до 14 лет;
- работник с 3 детьми до 18 лет.

Еще у работников-инвалидов надо получать согласие на командировку (ст. 167 ТК РФ)

- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;

- своевременно предоставлять отпуска работникам ГАУДОСО «КДХорШ», в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

9.2. Директор ГАУДОСО «КДХорШ», имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками ГАУДОСО «КДХорШ», в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников ГАУДОСО «КДХорШ», за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГАУДОСО «КДХорш» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ»;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- взаимодействовать с органами самоуправления ГАУДОСО «КДХорШ»;

- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;

- утверждать структуру ГАУДОСО «КДХорШ», его штатное расписание,

план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;

- распределять обязанности между работниками ГАУДОСО «КДХорШ», утверждать должностные инструкции работников;

- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- осуществлять контроль за исполнением работниками ГАУДОСО «КДХоРШ» должностных обязанностей

9.3. ГАУДОСО «КДХорШ», как юридическое лицо, которое представляет директор, несет ответственность перед работниками:

- за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью;

- за реализацию программы развития ГАУДОСО «КДХорШ»;

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10. Антикоррупционная оговорка

Наложение и снятие дисциплинарного взыскания с педагогического работника, директора государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», заключившего трудовой договор по внутреннему совместительству с самим собой, в порядке указанном для распределения и установления размера компенсационных выплат стимулирующих выплат, материальной помощи и иных видов выплат может рассматриваться как возникновение личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которые приводят или могут привести к конфликту интересов

Распределение и установление размера компенсационных выплат, стимулирующих выплат, материальной помощи и иных видов выплат директору учреждения, заключившему Трудовой договор на условиях внутреннего совместительства с самим собой принимается исключительно коллегиальным органом учреждения, а именно комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», без участия директора заинтересованного лица, на основании ходатайства непосредственного руководителя педагогического работника

В случае принятия решения о выплате стимулирующих выплат в отношении лиц, находящихся в родстве (или свойстве), как с Работодателем, так и с иными должностными лицами учреждения, решение принимается Работодателем на основании заключения комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области « Камышловская детская хореографическая школа», состав которой исключает участие в принятии решения заинтересованных лиц, находящихся в родстве (или свойстве) с Работником

В соответствии с Российским законодательством и в связи с необходимостью устранения возникновения конфликта интересов в случае наложения дисциплинарного взыскания по должности «преподаватель» на директора учреждения исполняющего обязанности преподавателя на условиях внутреннего совместительства, заключившего договор с самим собой привлекается орган управления учреждением – Наблюдательный Совет учреждения. В данном случае функции работодателя в отношении директора выполняет орган управления учреждения, а не сам директор.

С целью установления факта нарушения и для вынесения решения Наблюдательным советом проводится служебное расследование. Решение о наложении взыскания действует на год, оформляется соответствующим актом, который доводится до директора

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно при обращении в орган управления учреждения – Наблюдательный Совет по инициативе самого работника, непосредственного руководителя по должности «преподаватель», или по решению общего собрания работников автономного учреждения. Ключевым условием для досрочного снятия взыскания является добросовестное поведение и отсутствие новых нарушений трудовой дисциплины. Дисциплинарное взыскание считается снятым автоматически, если в течение года со дня применения взыскания работник не будет привлечен к новому дисциплинарному взысканию.

11. Обязанности и полномочия администрации

11.1. Администрация ГАУДОСО «КДХорШ», обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов ГАУДОСО «КДХорШ»
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;

- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;

- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;

- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников общеобразовательной организации;

- совершенствовать организацию труда, образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности;

- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;

- осуществлять контроль над качеством образовательной деятельности в ГАУДОСО «КДХорШ», выполнением образовательных программ;

- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников ГАУДОСО «КДХорШ»;

- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников ГАУДОСО «КДХорШ».

11.2. Администрация имеет право:

- представлять директору информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками ГАУДОСО «КДХорШ»;

- давать руководителям направлений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;

- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;

- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;

- повышать свою профессиональную квалификацию;

- иные права и социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

12. Основные обязанности, права и ответственность работников

12.1. Правовой статус педагогического работника – это совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей

и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, а также дополнительных мер государственной поддержки и социальных гарантий, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.2. Работники ГАУДОСО «КДХорШ», обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ», свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу ГАУДОСО «КДХорШ», (в том числе к имуществу обучающихся и их родителей, если ГАУДОСО «КДХорШ», несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества ГАУДОСО «КДХорШ», (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ГАУДОСО «КДХорШ», использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать ГАУДОСО «КДХорШ», обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу об обучающихся ГАУДОСО «КДХорШ», быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с коллегами, а также родителями (законными представителями) обучающихся ГАУДОСО «КДХорШ»;
- систематически повышать свою квалификацию.

12.3. Педагогические работники ГАУДОСО «КДХорШ» обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину;

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье учащихся, обеспечивать охрану жизни и здоровья, отвечать за воспитание и обучение;

- контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся ГАУДОСО «КДХорШ», и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся ГАУДОСО «КДХорШ», познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- выполнять требования, связанные с охраной и укреплением здоровья учащихся, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья учащихся в помещениях ГАУДОСО «КДХорШ», и на участке;

- сотрудничать с семьями учащихся по вопросам воспитания и обучения;

- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Совета родителей автономного учреждения;

- уважать родителей (законных представителей) учащихся;

- воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу ГАУДОСО «КДХорШ»;

- заранее тщательно готовиться к занятиям;

- участвовать в работе педагогических советов ГАУДОСО «КДХорШ», изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;

- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;

- готовить праздники, принимать участие в праздничном оформлении ГАУДОСО «КДХорШ»;

- четко планировать свою образовательную деятельность, держать администрацию ГАУДОСО «КДХорШ», в курсе своих планов;

- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;

- уважать личность учащегося ГАУДОСО «КДХорШ», изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

- защищать и представлять права учащихся перед администрацией, советом и другими инстанциями;

- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;

- следить за посещаемостью занятий учащимися, своевременно сообщать об отсутствующих учащихся, директору ГАУДОСО «КДХорШ»;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

12.4. Работники школы имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

12.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников ГАУДОСО «КДХорШ», определяется:

- коллективным договором;

- правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ГАУДОСО «КДХорШ»;

- трудовым договором;

- графиками работы и расписанием занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере дополнительных общеобразовательных предпрофессиональные программы в области искусств;

- В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере дополнительного предпрофессионального образования, в отношении педагогических работников.

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении ГАУДОСО «КДХорШ» в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором ГАУДОСО «КДХорШ», формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12.6. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ГАУДОСО «КДХорШ», и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГАУДОСО «КДХорШ», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в ГАУДОСО «КДХорШ»;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ГАУДОСО «КДХорШ», в том числе через органы управления и общественные организации;
- Право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности. Для этого

педагоги вправе;

- Направлять в органы ГАУДОСО «КДХорШ» обращение о применении к обучающимся нарушающим, и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;

- Обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- Использовать, не запрещенные законодательством РФ иные способы защиты прав и законных интересов;

- Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, на основе традиционных российских духовно- нравственных ценностей и принятых в Российском обществе правил и норм поведения интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, модулей, рабочей программы воспитания;

- Формирования в процессе педагогической деятельности у обучающихся чувства патриотизма, уважения к памяти защитников Отечества к подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку человеку труда и старшему поколению взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа РФ;

- Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициатив, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами им иными нормативно-правовыми актами РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами Свердловской области;

- в целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе: направлять в органы управления ГАУДОСО «КДХорШ», обращения о применении к обучающимся, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников,

дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами;

- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

12.7. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод учащихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГТ, за жизнь и здоровье учащихся ГАУДОСО «КДХорШ», на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;

- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ГАУДОСО «КДХорШ» или третьих лиц, за имущество которых отвечает ГАУДОСО «КДХорШ».

12.8. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- нарушать установленный в ГАУДОСО «КДХорШ», режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;

- оставлять детей без присмотра во время уроков, проведения всех видов деятельности, выхода за пределы ГАУДОСО «КДХорШ», во время проведения всех возможных мероприятий;

- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;

- разглашать персональные данные участников образовательной деятельности ГАУДОСО «КДХорШ»;

- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;

- оказывать платные образовательные услуги учащимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

12.9. В помещениях и на территории ГАУДОСО «КДХорШ», запрещается:

- отвлекать работников ГАУДОСО «КДХорШ», от их непосредственной работы;

- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах ГАУДОСО «КДХорШ», без разрешения директора или лиц временного его замещающих;

- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) учащихся;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;

- за исключением фойе, находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях ГАУДОСО «КДХорШ»;

- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;

- курить в помещениях и на территории организации ГАУДОСО «КДХорШ»;

- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

13. Режим работы и время отдыха

ГАУДОСО «КДХорШ» работает в режиме 6-ти дневной рабочей недели (выходной день воскресенье), для педагогических работников и 5-дневной рабочей недели (выходные дни суббота и воскресенье) для всех остальных работников:

13.1. Продолжительность рабочего дня педагогических работников:

- для преподавателей – 18 часов в неделю, за ставку заработной платы;

- для концертмейстеров - 24 часа в неделю, за ставку заработной платы.

13.2. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часов рабочей недели.

13.3. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заведующий

учебной частью, заведующий хозяйством.

13.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом директора ГАУДОСО «КДХорШ», по согласованию с общим собранием работников автономного учреждения. Графики работы доводятся до сведения работников под личную подпись и вывешиваются на видном месте.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников ГАУДОСО «КДХорШ», регулируется трудовыми договора с работниками:

13.4.1. Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУДОСО «КДХорШ» в течение рабочего дня (смены) для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

13.5. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием ГАУДОСО «КДХорШ», которое составляется и утверждается администраций ГАУДОСО «КДХорШ» с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

13.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ГАУДОСО «КДХорШ», за исключением случаев уменьшения количества групп Администрация ГАУДОСО «КДХорШ», строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками.

13.7. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

13.8. Общее собрание работников Автономного учреждения, заседание Педагогического совета, совещания при директоре не должны продолжаться более двух часов.

13.9. Общие собрания работников Автономного учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

13.10. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по ГАУДОСО «КДХорШ» в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончаний занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором ГАУДОСО «КДХорШ» по согласованию с общим собранием работников Автономного учреждения.

13.11. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место

в случаях, предусмотренных законодательством.

13.12. Работникам ГАУДОСО «КДХорШ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором ГАУДОСО «КДХорШ», учетом мнения общего собрания работников Автономного учреждения, 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. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Министерства культуры Свердловской области, другим работникам - приказом ГАУДОСО «КДХорШ».

13.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГАУДОСО «КДХорШ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ГАУДОСО «КДХорШ».

13.14. 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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).

13.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами ГАУДОСО «КДХорШ».

13.16. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации, одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Однократно

в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. В случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд график согласовывается работником с директором школы. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

13.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ГАУДОСО «КДХорШ» по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

Директор ГАУДОСО «КДХорШ» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами либо коллективным договором.

13.18. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

13.19. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ГАУДОСО «КДХорШ». **В эти периоды педагогические работники привлекаются к**

14.1. Оплата труда работников ГАУДОСО «КДХорШ» осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа»», разработанным и утвержденным в ГАУДОСО «КДХорШ, в соответствии со штатным расписанием.

14.2. ГАУДОСО «КДХорШ» обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями ГАУДОСО «КДХорШ» на текущий период.

14.3. Ставки заработной платы работникам ГАУДОСО «КДХорШ» устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации.

14.4. Оплата труда работников ГАУДОСО «КДХорШ» осуществляется в зависимости от установленного оклада, ставки заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

14.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

14.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с общим собранием работников Автономного учреждения на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под подпись.

14.7. Заработная плата финансируется из областного бюджета, индексация производится в порядке, установленном законом. Оплата труда, в учреждении производится 2 раза в месяц. Сроки выплат утверждаются работодателем

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний , также об общей сумме, подлежащей выплат Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты, предусматривается федеральным законом, или трудовым договором Оплата отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Работодатель обязан выдавать, не позднее, чем за день до выдачи заработной платы за вторую половину месяца, расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний за месяц. Форма расчётного листка утверждается работодателем. Работодатель обязан сохранять оплату из расчета среднего заработка:

14.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

14.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

14.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

14.11. В ГАУДОСО «КДХорШ» устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа».

14.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.13. Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (ст.236), при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, директор обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

15. Поощрения за труд

15.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых

обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- Объявление благодарности, премирование;
- Награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- Другие виды поощрения.

15.2. В отношении работника ГАУДОСО «КДХорШ» могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

15.3. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) директора ГАУДОСО «КДХорШ» и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

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

15.5. Работники ГАУДОСО «КДХорШ» могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

16. Дисциплинарные взыскания

16.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение или ненадлежащие исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор ГАУДОСО «КДХорШ» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

16.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ГАУДОСО «КДХорШ», не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУДОСО «КДХорШ» не допускается.

16.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником ГАУДОСО «КДХорШ» без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ГАУДОСО «КДХорШ» или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);

- принятия необоснованного решения директора ГАУДОСО «КДХорШ», его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;

- представления работником директору ГАУДОСО «КДХорШ» подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

16.4. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ГАУДОСО «КДХорШ» являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава государственного автономного учреждения дополнительного образования

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ГАУДОСО «КДХорШ» или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);

- принятия необоснованного решения директора ГАУДОСО «КДХорШ», его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;

- представления работником директору ГАУДОСО «КДХорШ» подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

16.4. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ГАУДОСО «КДХорШ» являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава государственного автономного учреждения дополнительного образования

Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа»

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося ГАУДОСО «КДХорШ»

К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношениям к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

16.5. В рамках противодействия коррупции Федерального закона от 25 декабря 2008 г №273-ФЗ (ст. 8 ч. 9) предусмотрена дисциплинарная ответственность за не предоставление сведений о доходах и расходах для руководящих должностей.

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

16.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

16.8. До применения дисциплинарного взыскания директор ГАУДОСО «КДХорШ» должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

16.9. 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 общего собрания работников общего собрания Автономного учреждения (ч.3 ст.193 ТК РФ).

16.10. 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 (ч.4 ст.193 ТК РФ).

16.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

16.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором, конкретное указание дисциплинарного проступка; время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка; вид применяемого взыскания; документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;

документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

16.13. Приказ директора ГАУДОСО «КДХорШ» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник ГАУДОСО «КДХорШ» отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

16.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

16.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству руководителя направления, курирующего его работу, или общего собрания работников Автономного учреждения.

16.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

16.17. Взыскание к директору ГАУДОСО «КДХорШ», применяются Министерством культуры Свердловской области, который имеет право его назначить и уволить.

16.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

16.19. Взыскания, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГАУДОСО «КДХорШ» не допускается.

16.20. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

16.21. Директор ГАДОСО «КДХорШ» имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

17. Меры ответственности за совершение коррупционных правонарушений

17.1. В соответствии со ст. 13 Федерального закона ФЗ-273 «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную,

гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17.2. Физическое лицо, совершившее коррупционное правонарушение, по решению суда может быть лишено в соответствии с законодательством Российской Федерации права занимать определенные должности государственной и муниципальной службы.

17.3. В случае, если от имени или в интересах юридического лица осуществляются организация, подготовка и совершение коррупционных правонарушений или правонарушений, создающих условия для совершения коррупционных правонарушений, к юридическому лицу могут быть применены меры ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

17.4. Применение за коррупционное правонарушение мер ответственности к юридическому лицу не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение виновное физическое лицо, равно как и привлечение к уголовной или иной ответственности за коррупционное правонарушение физического лица не освобождает от ответственности за данное коррупционное правонарушение юридическое лицо.

17.5. К правонарушениям, обладающим коррупционными признаками, относятся следующие умышленные деяния, предусмотренные Уголовным кодексом Российской Федерации:

- мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения (ч. 3 ст. 159);
- присвоение или растрата (ч. 3 ст. 160);
- злоупотребление полномочиями (ст. 201);
- получение взятки (ст. 290);
- злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285);
- нецелевое использование и хищение бюджетных средств (ст. 285.1);
- совмещение государственной и муниципальной службы с учредительством и замещением должностей в коммерческих организациях (ст. 288);
- превышение должностных полномочий (ст. 286).

17.6. За преступления коррупционной направленности Уголовным кодексом Российской Федерации установлены санкции, которые предусматривают следующие виды наказаний:

- штраф;
- лишение прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- обязательные работы;
- исправительные работы;
- принудительные работы;
- ограничение свободы;
- лишение свободы на неопределенный срок.

17.7. Кодексом Российской Федерации об административных

правонарушениях установлена административная ответственность:

- мелкое хищение (ст. 7.27);

- нецелевое использование бюджетных средств и средств государственных внебюджетных фондов (ст. 15.14);

- незаконное привлечение к трудовой деятельности государственного служащего (бывшего государственного служащего) (ст. 19.29);

- нарушение права на образование и предусмотренных законодательством Российской Федерации в области образования прав и свобод обучающихся общеобразовательных организаций (ст. 5.57);

- нарушение требований к ведению образовательной деятельности и организации образовательного процесса (ст. 19.30) и другие нарушения.

17.8. За совершение административных правонарушений коррупционной направленности Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлены санкции, которые предусматривают такие виды наказаний, как:

- Административный штраф;

- Административный арест;

- Дисквалификация

17.9. К коррупционным правонарушениям относятся обладающие признаками коррупции и не являющиеся преступлениями нарушения правил дарения, а также нарушения порядка предоставления услуг, предусмотренных Гражданским кодексом Российской Федерации:

- статья 575 Гражданского кодекса Российской Федерации содержит апрет на дарение подарков, за исключением обычных, стоимость которых не ревышает трех тысяч рублей, лицам, замещающим государственные олжности Российской Федерации, государственные должности субъектов оссийской Федерации, муниципальные должности в связи с их должностным оложением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей;

- статья 168-170 Гражданского кодекса Российской Федерации - сделка ожет быть признана недействительной, если будет установлено, что она аключена вследствие коррупционного правонарушения.

17.10. Федеральный закон «О противодействии коррупции» устанавливает дисциплинарную ответственность:

- за нарушение обязанности уведомлять о склонении к совершению оррупционных правонарушений (ч. 3 ст. 9);

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта нтересов (ч. 5 ст. 11);

- уведомлять работодателя при заключении трудовых договоров или ражданско-правовых договоров после увольнения с государственной службы последнем месте службы (ч. 3 ст. 12);

- несоблюдение ограничений и запретов, установленных Федеральным коном «О государственной гражданской службе Российской Федерации», также требований о предотвращении или об урегулировании конфликта нтересов являются основанием для увольнения гражданского служащего

в связи с утратой доверия к нему представителя нанимателя (ст. 59.3).

17.11. Физическое лицо, в отношении которого установлена дисциплинарная ответственность за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, освобождается от указанной ответственности в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств.

17.12. К таким обстоятельствам относятся стихийные бедствия (в том числе землетрясение, наводнение, ураган), пожар, массовые заболевания (эпидемии), забастовки, военные действия, террористические акты, запретительные или ограничительные меры, принимаемые государственными органами (в том числе государственными органами иностранных государств) и органами местного самоуправления.

17.13. Условием признания не зависящих от физического лица обстоятельств основанием для освобождения этого лица от дисциплинарной ответственности является установленная комиссией по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов (иным коллегиальным органом, осуществляющим функции указанной комиссии) причинно-следственная связь между возникновением этих обстоятельств и невозможностью соблюдения таких ограничений, запретов и требований, а также исполнения таких обязанностей.

17.14. Физическое лицо, указанное в пункте 10.12 настоящих Правил, в течение трех рабочих дней со дня, когда ему стало известно о возникновении не зависящих от него обстоятельств, обязано подать уведомление об этом в форме документа на бумажном носителе или в форме электронного документа с приложением документов, иных материалов и (или) наличии, подтверждающих факт наступления не зависящих от него обстоятельств. В случае, если указанные обстоятельства препятствуют подаче уведомления об этом в установленный срок, такое уведомление должно быть подано не позднее 10 рабочих дней со дня прекращения указанных обстоятельств.

18. Медицинские осмотры. Личная гигиена

18.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ГАУДОСО «КДХорШ» в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

18.2. Директор ГАУДОСО «КДХоШ» обеспечивает:

- наличие в ГАУДОСО «КДХорШ» Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;

- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками

ГАУДОСО «КДХорШ»;

- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в ГАУДОСО «КДХорШ»

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

- наличие личных медицинских книжек на каждого работника ГАУДОСО «КДХорШ», осуществляющей образовательную деятельность;

- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;

- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;

- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

19. Заключительные положения

19.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ГАУДОСО «КДХорШ» совместно с общим собранием работников Автономного учреждения на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

19.2. При осуществлении в ГАУДОСО «КДХорШ» функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора ГАУДОСО «КДХорШ»;

- присутствие в любое время, в помещениях ГАУДОСО «КДХорШ», или на территории посторонних лиц, без разрешения директора;

- использование инвентаря, являющегося собственностью ГАУДОСО «КДХорШ», в личных интересах;

- входить в класс после начала занятия, за исключением директора ГАУДОСО «КДХорШ»;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

19.3. Все работники ГАУДОСО «КДХорШ», обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

19.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом,

принимаются на Общем собрании работников Автономного учреждения, утверждаются (либо вводится в действие) приказом директора ГАУДОСО «КДХорШ»

19.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники ГАУДОСО «КДХорШ». При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в ГАУДОСО «КДХорШ» в доступном и видном месте.

19.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.12.5. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

19.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

19.8. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями, директор ГАУДОСО «КДХорШ» знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

19.9. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок, вплоть до введение нового локально- нормативного акта ГАУДОСО «КДХорШ», в части Правил внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2 к коллективному договору

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

Согласовано: **решением общего собрания работников ГАУДОСО «КДХорШ»** **№ 6 от 30.09.2025 г.**	**Утверждено:** **приказом директора ГАУДОСО «КДХорШ»** **№ 161 от 01.10.2025 г.**

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

(в новой редакции)

ПРИЛОЖЕНИЕ №3 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

Лиц, отдельных работников, которые могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени:

1. Заведующий хозяйством
2. Заведующий учебной частью

Приложение №4
к коллективному договору
ГАУДОСО «КДХорШ» на 2024-2025 год

Внести изменения и дополнения в План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГАУДОСО «КДХорШ», изложив в следующей редакции

П Л А Н.
мероприятий по улучшению условий и охраны труда в

ГАУДОСО «КДХорШ» на 2026 годы

Цели:
- приведение состояния условий и охраны труда в ГАУДОСО «КДХорШ», в соответствие с требованиями законодательства РФ об охране труда, национальными законами и правилами;

- непрерывное совершенствование и повышение эффективности работы по охране труда;

- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников;

- предотвращение (профилактики) случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный исполнитель,соисполнители:	Отметка о выполнении
Мероприятия по модернизации нормативного обеспечения охраны труда в 2026 году				
1.	Разработка проекта по ведению электронного документооборота в области охраны труда.	Январь - Февраль	Директор Специалист по ОТ	

2.	Введение электронного документооборота в области охраны труда.	Март - июнь	Директор Специалист по ОТ	
3.	Разработка инструкций по охране труда по новым требованиям		Директор Специалист по ОТ	
4.	Разработка системы учета и рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.		Директор Специалист по ОТ	
Организационные мероприятия				
5.	Проведение ежегодного анализа состояния условий и охраны труда, детского и производственного травматизма.	Ежегодно, 1 квартал	Специалист по ОТ	
6.	Заключение, изменения, дополнения коллективного договора между работодателем и работниками (на срок не более трех лет).	Ежегодно, по мере необходимости	Директор	
7.	Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.	Ежегодно, январь	Директор	
8.	Выборы уполномоченного лица по охране труда на общем собрании работников автономного учреждения, с составлением протокола.	Ежегодно, на срок полномочий выборного профсоюзного органа	Директор	
9.	Участие в работе семинаров по вопросам охраны труда.	Ежегодно, в течение	Специалист по ОТ	

		всего периода		
10.	Проведение совещаний, семинаров, бесед, круглых столов по анализу существующей в учреждении системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного совершенствования системы управления охраной труда.	Ежемесячно	Специалист ОТ	
11.	Подготовка документов, устанавливающих организационную структуру системы управления охраной труда и функционирования данной системы.	В течение всего периода, по мере необходимости	Специалист по ОТ Директор	
12.	Регулярное рассмотрение состояния условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда на собраниях работников трудового коллектива, на совещаниях руководителей и специалистов.	Не реже 1 квартал	Специалист по ОТ Директор	
13.	Подготовка перечня профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти предварительный медицинский осмотр.	Ежегодно, январь	Специалист по ОТ	
14.	Подготовка перечня контингента и	Ежегодно,	Специалист О.Т.	

	поимённого списка лиц для проведения медицинских осмотров.	январь		
15.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Ежегодно, Январь	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
16.	Установление и обеспечение обязательных гарантий и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.	Ежегодно, на основании результатов СОУТ	Директор	
17.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ	
18.	Расследование и учет несчастных случаев с обучающими.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Заведующий хозяйством	
19.	Подготовка информации о выполнении плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	Ежегодно, до 1 февраля	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
Обучение по охране труда				
20.	Проведение анализа прохождения обучения и проверки знаний требований охраны труда всех работников.	Ежегодно до 28 апреля	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
21.	Обучение по охране труда	Ежегодно,	Специалист по ОТ	

	руководителей, членов комиссий учреждения по проверке знаний требований охраны труда в обучающей организации.	в течение всего периода по мере необходимости	Заведующий хозяйством	
22.	Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда работников и инструктажей.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
23.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
24.	Организация обучения по программам: - «Обучение по охране труда при работе на высоте»; - дополнительного образования по пожарной безопасности; - электробезопасности (с присвоением квалификационной группы различным	Ежемесячно в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	

	категориям слушателей).			
25.	Организация систематического контроля за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с воспитанниками различных видов занятий и работ, проведении экскурсий и соревнований.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством, заведующий учебной частью	
26.	Составление перечня должностей и профессий, требующих присвоение персоналу группы I по электробезопасности (неэлектротехнический персонал).	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
27.	Разработка программы проведения инструктажа неэлектротехнического персонала на группу I по электробезопасности.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
28.	Разработка, утверждение, пересмотр и тиражирование инструкций по охране труда.	Ежегодно, по мере необходимости	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
29.	Приобретение журналов регистрации инструктажей по охране труда, журнала по эксплуатации зданий и сооружений, журнала учета	Ежегодно, январь-август По мере необходимос	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	

		III – один раз в 6 месяцев)		
35.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.	по мере необходимости	Директор Заведующий хозяйством	
36.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	Ежегодно, в течение всего периода	Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
37.	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
38.	Анализ прохождения медицинских осмотров работниками.	Ежегодно до	Директор Специалист по ОТ	
39.	Контроль оборудования для оказания медицинской помощи: аптечки, укомплектованные наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Заведующий хозяйством	
40.	Приобретение аптечек первой помощи.	Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий хозяйством	
41.	Организация и проведение	Ежегодно,	Заведующий	

	производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	в течение всего периода	хозяйством	
Технические мероприятия				
42.	Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор Заведующий хозяйством	
43.	Проведение ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам.	Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий хозяйством	
44.	Размещение производственного оборудования и организация рабочих мест, обеспечивающие безопасности работников (при необходимости перепланировка).	Ежегодно, в течение всего периода	Заведующий хозяйством	
45.	Испытание диэлектрических средств защиты работников (галоши, перчатки, коврики и т.д.).	Ежегодно, до 1 августа	Заведующий хозяйством	
46.	Проведение электроизмерительных работ (проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытания и измерения сопротивления изоляции проводов).	Ежегодно, до 1 августа	Заведующий хозяйством	
47.	Осуществление периодической проверки состояния ручного, электроинструмента	Ежегодно, не реже одного раза в	Заведующий хозяйством	

	оборудования для установления его пригодности к эксплуатации (с составлением актов проверок и браковки).	6 месяцев		
48.	Приобретение наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение уголков по охране труда	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Заведующий хозяйством	

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью на ___ листах
Директор МАУ ДОСО «КДХорШ»
_____ Н. С. Маркова

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

Представитель работодателя: Директор ГАУДОСО «КДХорШ» _____Н.С. Маркова	Представитель работников: Избранный представитель общего собрания работников автономного учреждения _____Я.Н. Пушкарева

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

К коллективному договору государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» (Далее Договор)

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников

автономного учреждения

(протокол от 20.10.2025, №6)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Камышловский центр занятости"
12 ноября 2025г
Запись за № 535-ДИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

К коллективному договору государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» (далее Договор)

г. Камышлов **2025 г.**

Работодатель - государственное автономное учреждение дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» (ГАУДОСО «КДХорШ»), в лице Марковой Надежды Степановны, с одной стороны и Работники, в лице избранного представителя общего Собрания работников автономного учреждения Пушкаревой Яны Николаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в приложение №2 к коллективному договору ГАУДОСО «КДХорШ», далее коллективный договор «Положения об оплате труда работников ГАДОСО «КДХорШ»», в соответствии с приложением № 1 к дополнительному соглашению № 1 к коллективному договору ГАУДОСО «КДХорШ».
2. Во всем остальном, что не оговорено настоящим соглашением, остается неизмененным
3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр – работодателю, второй – представителю общего собрания работников автономного учреждения, третий экземпляр – ГКУ «Камышловский ЦЗ»
4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Договора.

Директор ГАУДОСО «КДХорШ» Н.С. Маркова

Председатель
общего собрания работников
Автономного учреждения Я.Н. Пушкарева

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью на 2 листах
Директор ГАУДОСО «КДХорШ»
_____ Н. С. Маркова

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА

Представитель работников:	Представитель работодателя:
Избранный представитель общего собрания работников автономного учреждения Я.Н.Пушкарева 27.11. 2025	Директор ГАУДОСО «КДХорШ» Н.С.Маркова 27.11.2025

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

На 2025-2027 год

(ДАЛЕЕ ДОГОВОР)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Камышловский центр занятости"
17 декабря 2025
Запись за № 62-ОС

УТВЕРЖДЕН
ОБЩИМ СОБРАНИЕМ РАБОТНИКОВ
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (ПРОТОКОЛ ОТ 21.11.2025, №7)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2
К коллективному договору государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» на 2025-2027 (далее Договор)

г. Камышлов **27.НОЯБРЯ 2025 г.**

Работодатель - государственное автономное учреждение дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» (ГАУДОСО «КДХорШ»), в лице Марковой Надежды Степановны, с одной стороны и Работники, в лице избранного представителя общего Собрания работников автономного учреждения Пушкаревой Яны Николаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в приложение № 2 к коллективному договору ГАУДОСО «КДХорШ», далее коллективный договор «Положение по оплате труда работников Государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», в соответствии с приложением № 1 к дополнительному соглашению № 2 к коллективному договору ГАУДОСО «КДХорШ» на 2025 - 2027 гг.
2. Во всем остальном, что не оговорено настоящим соглашением, остается неизмененным.
3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр – работодателю, второй – представителю общего собрания работников автономного учреждения, третий экземпляр – ГКУ «Камышловский ЦЗ»
4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Договора.

Директор ГАУДОСО «КДХорШ» Н.С. Маркова

Председатель
общего собрания работников
Автономного учреждения Я.Н. Пушкарева

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью на ___ листах
Директор МАУДОСО «К[illegible]орШ»
_____ Н. С. М[illegible]ркова

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЫШЛОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРЕОГРАФИЧЕСКАЯ ШКОЛА»

Представитель работодателя: Директор ГАУДОСО «КДХорШ»	Представитель работников: Избранный представитель общего собрания работников автономного учреждения
_____Н.С. Маркова	_____Я.Н. Пушкарева
02.12.2025 г.	02.12.2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3

К коллективному договору государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа» на 2025-2028 год (Далее Договор)

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием работников

автономного учреждения

(протокол от 02.12.2025 г. № 8)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Камышловский центр занятости
19 декабря 2025
Запись за № 69-ДС

г. Камышлов

Приложение № 1
к дополнительному соглашению № 3
Коллективного договора на 2025-2028 год

1. **Внести изменения в п. 13 «Режим работы и время отдыха» Правил трудового распорядка государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», являющихся приложением № 1 коллективного договора на 2025-2028 год, дополнив его п.п. 13.21:**

13.21. В соответствии со ст. 116, 117, 118, 119 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в ГАУДОСО «КДХорШ» предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, а также работникам с ненормированным рабочим днем.

Порядок и условия предоставления отпусков с ненормируемыми рабочими днями определяются коллективным договором ГАУДОСО «КДХорШ», правила трудового распорядка государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», который принимается с учетом мнения общего собрания работников автономного учреждения.

В ГАУДОСО «КДХорШ» дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный по показателям о ненормируемом рабочем дне, предоставляется работникам учреждения согласно приложения, № 3 к коллективному договору, в объеме 3 (трех) календарных дней.

2. Внести изменения в приложение № 3 к коллективному договору

Перечень Лиц, отдельных работников, которые могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени:

1. Главный бухгалтер

3. **Изложить раздел № 10 «Условия труда и социальные гарантии молодежи» Коллективного договора государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Камышловская детская хореографическая школа», в следующей редакции:**

Раздел 10. Условия труда и социальные гарантии молодежи

10.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);

- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;

- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе;

- для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении директор обязуется:

- обеспечивать молодым работникам рабочее место, соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям охраны труда;

- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставничество из числа высококвалифицированных кадров работников;

- создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодежи;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальный режим рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения;

- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях

10.2. Оказывать материальную помощь при наличии внебюджетных источников финансирования и экономии фонда оплаты труда по следующим основаниям:

- частичное возмещение затрат, в связи с дорогостоящим лечением, в том числе н приобретение дорогостоящих лекарственных средств и иных лечебных препаратов и оборудования – 50 % оклада (должностного оклада);

- проведение хирургической операции по жизненно важным показателям - 100 % оклада (должностного оклада);

- в связи со смертью работника, близких родственников -100 % оклада (должностного оклада);

- в связи с рождением ребенка -50 % должностного оклада;

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 и далее лет).

Работник имеет право на получение материальной помощи по всем перечисленным выше основаниям не более одного раза в год.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью на ___листах
И.о. Директора
ГАУДОСО «КДХорШ»
_____ Т. О. Козлова