

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр творчества»
Новосильского района

на 2021-2023 годы

Представитель работодателя-
Директор МБУДО ЦТ
Должность
О.В. Легостаева
фамилия
Подпись
«15» декабря 2020г.



Представитель работников-
Председатель первичной профсоюзной
организации
Должность
О.Н. Федосова
фамилия
Подпись
«15» декабря 2020г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе экономики, предпринимательства и торговли администрации Новосильского района

Регистрационный № 71 от «18» декабря 2020г.

Руководитель органа по труду главный специалист по труду
отдела экономики, предпринимательства
и торговли администрации
Новосильского района



М.Я Лунина

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее МБУДО «Центр творчества» Новосильского района).

1.1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора О.В. Легостаевой (далее - работодатель).

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председателя первичной профсоюзной организации О.Н. Федосовой (далее – профсоюз).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Орловской области от 6 сентября 2013г. №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;
- Региональное отраслевое соглашение между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2016-2021 годы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности образовательной организации в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации образовательной организации в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения, дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

1.13. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со ст.50 ТК РФ обязан направить его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

2.1.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр хранится у работника.

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

2.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

При заключении трудового договора не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.4. В трудовом договоре с педагогическим работником, в обязательном порядке, оговаривать объем его учебной нагрузки.

Порядок её определения, основания изменения, а также случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки №1601).

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

2.1.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

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

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст.ст. 72.2 и 74 ТК РФ.

2.1.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников.

Массовым считать увольнение 10% от общего числа работников организации в течение 90 календарных дней.

2.1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации в соответствии с п.1 ст.81 Трудового кодекса выплату среднемесячной заработной платы производить в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х и более детей в возрасте

от 3 до 14 лет;

- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, беременным женщинам.

2.1.11. Оставлять на работе, при сокращении численности или штата работников, сотрудников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации обеспечить преимущественное право оставления на работе работников:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения (очной или заочной) и вида обучения (на бесплатной или платной основе);

- имеющих почётные звания, награждённых ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

- которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5-ти лет;

- не освобождённых от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно ст.376 Трудового кодекса.

2.1.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.1.13. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п.3 ст.81 Трудового кодекса (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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 её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Минобрнауки №1601.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

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

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и иных оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя соответственно с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Для педагогических работников рабочим временем являются периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены учебных занятий. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст.113 ТК РФ.

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст.ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день.

3.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.25. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда до 3 дней;
- за ненормированный рабочий день до 3 дней;
- за особый характер работы до 3 дней;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст.119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.26. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Работнику, являющемуся председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 3 календарных дней.

3.29. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года, то есть один выходной день раз в три года дается в общем порядке всем работникам, подлежащим диспансеризации. А вот отдельным категориям работникам полагается не один, а два выходных дня. И не раз в три года, а каждый год. Два оплачиваемых выходных дня для диспансеризации ежегодно полагаются следующим работникам (ч. 2 ст.185.1 ТК РФ в ред. действ. с 01.01.2019г.)

- не достигшим пенсионного возраста по старости (в т.ч. досрочно) в течение 5 лет до наступления такого возраста (так называемые «предпенсионеры»);

- являющимися пенсионерами по старости или по выслуге лет.

3.30. В соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

(Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому

отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются настоящим коллективным договором).

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ.

3.31.3. Выносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями; выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательной организации, на основании Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа текущего месяца и 5 число следующего месяца). Заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок по форме, утвержденной работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, в том числе средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования и восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при изменении педагогической нагрузки на учебный год;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также

в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора¹:

4.10.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, руководителю образовательной организации определить 13 % из общего объема средств, предназначенных для стимулирующих выплат образовательной организации.

4.10.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, работникам образовательной организации определить 20 % из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

4.12. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

4.14. При исчислении оплаты труда педагогических работников учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 1 к коллективному договору) при участии первичных профсоюзных организаций.

4.15. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист,

¹ Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.16. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем два года после выхода из указанного отпуска.

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

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

4.20. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным организациям безналичным путём и бесплатно в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса.

V. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

5.2. В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- на основании п.2 ст.16 Закона Орловской области от 6 сентября 2013 года №1525-ФЗ «Об образовании в Орловской области», п.13 постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 «Об утверждении

Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Орловской области», педагогическим работникам;

- выпускникам педагогических образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовую ставку (должностной оклад) заработной платы повышать на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства;

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об оплате труда;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.3. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- ходатайствует о выделении молодым специалистам – членам Профсоюза, очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные организации и впервые приступившим на работу в учреждение образования в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку, единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов отраслевого Профсоюза;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;

- делегирует молодых специалистов для работы в Молодежных Советах областной, городской и районных профорганизаций с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5000 за счет средств работодателя.

6.2.4. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает работникам следующие дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, учреждения;

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

в) сохранение коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком на период до двух лет с момента выхода из соответствующих отпусков;

г) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев);
- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года, если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

е) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- п.3 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;

- п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;

- п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения;

ж) оплату по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам образования в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

з) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности (для бюджетных организаций) на:

- санаторно-курортное лечение и отдых работников;

- установление дополнительных мер социальной поддержки работников;

- реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения.

6.2.5. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставлять в любое время года.

6.2.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года (п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196 и 197 ТК РФ).

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

6.2.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляющимся для повышения квалификации в другую местность, оплачивать командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.2.9. При направлении работников в служебные командировки установить норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Орловской области;

100 рублей – за пределы Орловской области.

6.3. Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. За счёт бюджетных

ассигнований регионального бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством Орловской области.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны заключают соглашение по охране труда, которое является Приложением №5 к настоящему коллективному договору.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создавать согласно п.2 ч.6 ст.28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия обучения в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников организации.

7.1.2. Обеспечивать в соответствии со ст.212 Трудового кодекса создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение по охране труда в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда и не менее 0,3 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими

равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье в случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере 10000 рублей сверх установленного Федеральным Законодательством.

7.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за выполнением законодательства по охране труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

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

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.5. Извещать немедленно руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательной организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. По письменному заявлению работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану

помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством письменного согласования документов или учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.ст. 372 и 373 ТК РФ;

8.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст.336 ТК РФ).

8.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст.100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст.192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в

период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.ст.374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для прохождения профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам.

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов её выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателю первичной профсоюзной организации не освобожденному от основной работы, за счет средств организации устанавливаются выплаты в размере 300 руб. с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- мотивации членства и росту численности первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, организации;

- развитию системы государственно-общественного управления организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации, учреждения;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а именно:

9.2. Осуществлять контроль за:

а) соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

б) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

г) охраной труда в образовательной организации;

д) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

е) соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

9.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.6. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.8. Содействовать оздоровлению, санаторно-курортному лечению работников и их семей, оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1 Стороны договорились:

- совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;

- разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации;
- осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора;
- представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса;
- проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2. Каждая из сторон несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем коллективном договоре в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива МБУДО «Центр творчества» Новосильского района.
(11.12.2020г. Протокол №3)

**Перечень приложений к коллективному
договору МБУДО «Центр творчества» Новосильского района
на 2021-2023 годы.**

1. Приложение №1 – Протокол
2. Приложение №2 – Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУДО «Центр творчества» Новосильского района.

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной

(преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования.

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы.

Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится помесечно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Педагог дополнительного образования	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы соответствующего профиля тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности

Приложение № 3

*к коллективному договору МБУДО ЦТ
на 2021-2023 годы*

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
работников МБУ ДО ЦТ
Протокол № 2 от 03.09.2016 г.



***Положение
об оплате труда работников
МБУДО
«Центр творчества»
Новосильского района***

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Орловской области от 06 сентября 2013 г. № 1523 - ОЗ «Об образовании в Орловской области»; Постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»; Постановлением администрации Новосильского района Орловской области от 6 октября 2015 г. № 301 « Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений», Постановлением администрации Новосильского района Орловской области от 02.09.2016гю № 207 «О внесении изменений в постановление администрации Новосильского района от 6 октября 2015 года № 301 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Новосильского района»

2. Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее Центр). Оплата труда работников Центра осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Орловской области и Новосильского района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

4. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:

соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации и стажа работы по профессии, условий труда;

применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

учет мнений районного Совета профсоюза, областного комитета профсоюза работников народного образования и науки и Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты труда работников образовательных учреждений.

5. В настоящем Положении используются следующие термины:

базовая единица – величина, применяемая для определения базовой ставки (должностного оклада);

базовая ставка – величина ставки педагогического работника за норму часов педагогической работы в неделю;

повышающие коэффициенты – размер увеличения базовой ставки (должностного оклада) заработной платы работников образовательных учреждений.

Иные понятия используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Фонд оплаты труда работников Центра формируется:

- из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков Центра по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

- средств на выплаты компенсационного характера,

- средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

7. Базовая ставка (должностной оклад) формируется из базовой единицы и повышающих коэффициентов.

8. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

4650 рублей – для педагогических работников Центра;

3 500 рублей – для руководителя Центра;

3000 рублей – для специалистов, рабочих и служащих Центра.

9. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда педагогических работников Центра устанавливаются согласно:

1) Порядком установления базовых ставок (должностных окладов) и другими условиями оплаты труда педагогических работников Центра (приложение 1 к настоящему Положению).

2) Тарифными разрядами, межразрядными тарифными коэффициентами и тарифными ставками по разрядам тарифной сетки рабочих, едиными для всех образовательных учреждений (приложение 2 к настоящему Положению);

3) Показателями и порядком отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников (приложение 3 к настоящему Положению);

4) Системой выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Центра (приложение 4 к настоящему Положению);

5) Порядком формирования фонда оплаты труда Центра (приложение 5 к настоящему Положению);

6) Порядком оплаты труда руководителя Центра (приложение 6 к настоящему Положению).

10. Размер должностного оклада руководителя Центра устанавливается органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района Орловской области (отдел общего образования, молодежной политики и спорта администрации Новосильского района), и отражаются в трудовых договорах с руководителями образовательных учреждений.

11. Выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат, за

исключением выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

Премияльные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат

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

12. Педагогическим работникам Центра, работающим на селе, установленные базовые ставки (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

13. Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и поступившим на работу в образовательные организации в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 % в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

ПОРЯДОК
установления базовых ставок (должностных окладов)
и другие условия оплаты труда педагогических работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центра творчества» Новосильского района

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам Центра за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Центра без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11,12,13 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников Центра, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$\text{Оп} = \frac{\text{Об} \times \text{Чн}}{\text{Чс}} + \text{Км},$$

где:

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю;

Км – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года».

**Классификация должностей административного
и педагогического персонала Центра**

Группа персонала	Наименование должностей
Административный персонал	Руководитель Центра,
Педагогический персонал (основной)	Педагог-организатор, методист, педагог дополнительного образования

3. Базовая ставка педагогического работника образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{Об} = \text{Б} \times (\text{К}_{\text{к1}} + \text{К}_{\text{с1}}) \times \text{К}_{\text{сп1}}, \text{ где:}$$

Об - базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б - базовая единица;

К_{к1} - коэффициент квалификации;

К_{с1} - коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории);

К_{сп1} - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям);

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Коэффициенты квалификации (K_k)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1,68
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96

3	Высшая	0,79	Основное или среднее общее образование	0	1,79
			Среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица

3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,5
До 3 лет	0,1

Таблица 4

Коэффициенты специфики работы ($K_{c_{п1}}$)

Показатели специфики	Коэффициент, применяемый при установлении окладов педагогических работников

1	2
За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	1,20

Педагогам дополнительного образования за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,20
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,25
Педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель Российской Федерации", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист" и другие звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", ученую степень кандидата наук при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	1,2
Педагогическим работникам за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным учреждениям	1,2
Педагогическим работникам и руководителю Центра за работу по организации и проведению региональных массовых мероприятий на базе	1,1

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр творчества» Новосильского района

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ, МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
И ТАРИФНЫЕ СТАВКИ ПО РАЗРЯДАМ ТАРИФНОЙ СЕТКИ РАБОЧИХ,
ЕДИНЫЕ ДЛЯ ВСЕХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = **Б** x **Коп**, где:

Ооп - тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б - базовая единица;

Коп - тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обслуживающего персонала образовательного учреждения, значения которых приведены в таблице 1.

Таблица 1

Разряд оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
,0	,07	,14	,21	,28	,35	,42	,6	,7	,75
Тарифные ставки									
300	461	622	783	944	1053	2663	6803	9103	0254

2. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений, за исключением образовательных учреждений спортивной направленности, определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с показателями и порядком отнесения к группам по оплате труда руководителей (таблица 1).

Таблица 1

	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
	Превышение плановой наполняемости в объединении Центра	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
	Количество работников в Центре	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие филиалов и других структурных подразделений с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 чел.	до 20
		от 100 до 200 чел.	до 30

	Наличие локальных служб психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	За каждое указанное структурное подразделение	до 10
	Наличие обслуживаемых оборудованных автоматизированных рабочих мест	За каждое оборудованное автоматизированное рабочее место	до 5
	Наличие обслуживаемой проводной и (или) беспроводной локальной сети	За каждую локальную сеть	до 40
	Наличие серверных станций	За каждую серверную станцию	до 40
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	до 15
0	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
1	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной, учебной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	до 3, но не более 20
2	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	В других случаях за каждый вид	до 15 до 50

3	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
4	Наличие обучающихся (воспитанников) в Центре посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные Центром.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5	Наличие оборудованных и используемых в Центре помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 15
6	Наличие в Центре (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (образовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
7	Наличие многопрофильности Центра	До 5 специализаций	5
		До 10 специализаций	10
		До 15 специализаций	15
8	Наличие в Центре коллективов	За каждую единицу	5, но не более 20
9	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		15
0	Участие за предыдущий учебный год обучающихся Центра в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках и других творческих мероприятиях городского, регионального, всероссийского, международного уровней	Из расчета за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
1	Участие Центра в инновационных и экспериментальных проектах		20

	областного, федерального уровней		
2	Количество проведенных концертов, фестивалей, конкурсов, олимпиад	Из расчета за каждую единицу	2 но не более 20
3	Наличие у работников образовательного учреждения государственных наград	От 1 до 5 % коллектива	5
		От 5 до 10 % коллектива	10
		От 10 до 20 % коллектива	15
		Свыше 20 % коллектива	20
4	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
5	Наличие учебников, учебных и учебно-методических пособий, рекомендованных к использованию учебно-методическими центрами и отделами профильных министерств	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20
6	Создание и использование в учебном процессе Центра мультимедийных пособий по дисциплинам учебного плана	Из расчета за каждую единицу	10, но не более 20

2. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Тип (вид) образовательного учреждения	Группы по оплате труда руководителей			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Школы и другие общеобразовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей и	свыше 400	до 400	до 300	до 250

другие образовательные учреждения				
-----------------------------------	--	--	--	--

3. Группа по оплате труда руководителя Центра определяется:

не чаще одного раза в год органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района (отдел общего образования, молодежной политики и спорта администрации Новосильского района), в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения;

для вновь открываемых образовательных учреждений – исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом исполнительной муниципальной власти специальной компетенции.

5. Контингент обучающихся Центра определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом в списочном составе дети, обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

- участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

6. За руководителем Центра находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа оплаты труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей по объёмным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

СИСТЕМА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБУДО «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА» НОВОСИЛЬСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

Настоящая система разработана в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная система устанавливает виды, условия и размеры компенсационных, стимулирующих выплат и премирования работников Центра.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам Центра из числа педагогического, административного, обслуживающего персонала осуществляются за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентах или абсолютных размерах.

3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к ставке (должностному окладу) и определяются по следующей формуле:

$$K = \sum O \times K_{pi}, \text{ где:}$$

K – компенсационные выплаты;

O – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю или должностной оклад;

K_{pi} – компенсационный коэффициент по каждому виду, размеры, которых приведены в пунктах 5-10 настоящего приложения.

4. В случае применения коэффициентов по двум и более основаниям, используется сумма указанных коэффициентов.

5. Конкретные размеры выплат, условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащие нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера работникам Центра утверждаются положением о компенсационных выплатах, утвержденным коллективными договорами учреждения или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Центра.

7. Руководитель Центра проводят особую оценку условий труда (в порядке, установленном трудовым законодательством).

8. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в ночное время;

3) выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) обслуживание вычислительной техники;

б) организацию учебно-воспитательного процесса и административно-хозяйственной деятельности;

в) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

г) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

д) ведение делопроизводства;

е) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);

ж) другие условия, требующие компенсационных выплат.

9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательного учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

11. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере до 12 % от ставки (оклада) заработной платы;

каждый час работы в ночное время – в размере до 40 % от ставки (оклада) заработной платы;

работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размерах, не менее установленных статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
сверхурочную работу – в размерах, не менее установленных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Выплаты стимулирующего характера

12. К выплатам стимулирующего характера для работников Центра относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

13. Размер выплат стимулирующего характера работникам Центра может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

14. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности Центра, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

15. Конкретные виды, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера работникам Центра утверждаются Положением о стимулировании, утвержденным коллективными договорами учреждений или локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Центра.

16. Критериями эффективности деятельности для установления ежемесячных стимулирующих надбавок работникам Центра являются следующие качественные показатели:

1) достижение обучающимися и воспитанниками высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации;

2) высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса;

3) позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся;

4) достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;

5) высокая результативность участия учреждения в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней;

6) высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;

7) высокая эффективность организации работ по реализации программы развития учреждения;

8) высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчетов и других документов, способствующих институционализации новой практики работы учреждения по достижению современных результатов образования;

9) стабильно качественное содержание помещений и территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

10) качественное ведение документации;

11) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;

12) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий;

13) высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в учреждении.

17. В случае применения ежемесячных стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям эффективности деятельности, указанных в п.16 приложения.

18. Отдельным категориям работников устанавливаются доплаты в размере 500 рублей в месяц:

а) работникам Центра, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения»;

в) работникам Центра спортивной направленности, награжденным отраслевым знаком «Отличник физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», почетным знаком «За заслуги в развитии Олимпийского движения в России», имеющим звание «Мастер спорта»;

г) наставникам молодых специалистов.

19. Работникам Центра, награжденным Почётной грамотой Министерства и науки РФ устанавливаются доплаты в размере 300 рублей в месяц.

20. Премирование работников Центра производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

21. Критериями для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам учреждения являются следующие качественные показатели:

1) обеспечение современного качества дополнительного образования:

а) стабильность и рост качества образовательных результатов, и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;

б) достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций;

в) высокие результаты итоговой аттестации по окончании обучающимися учреждения.

г) наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

д) наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней, кроме уровня учреждения;

2) сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов;

б) высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий;

в) высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;

г) высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек;

д) обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;

е) повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом;

ж) снижение пропусков обучающимися и воспитанниками занятий без уважительной причины;

з) снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в учреждении, КДН и ЗП администрации Новосильского района, ПДН МО МВД России «Новосильское;

высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системах «Педагог- ученик», «Педагог – родитель», условиями образовательного процесса;

4) обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения:

а) высокая эффективность проводимых педагогом занятий, внегрупповых и внеучережденческих мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий;

б) высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов;

в) высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы учреждения;

г) качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в учреждении;

д) результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися и воспитанниками, требующими усиленного педагогического внимания;

е) снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

ж) высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, посещения организационно-методических мероприятий;

5) методисту и педагогу- организатору:

а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса;

б) качественное выполнение плана воспитательной работы;

в) качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

г) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;

д) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением;

е) сохранение контингента обучающихся и воспитанников;

ж) высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;

з) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

б) заместителю директора по АХР и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:

б) младшему обслуживающему персоналу:

а) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;

б) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

в) качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);

г) качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

д) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

22. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных Положением о стимулировании по критериям, указанным в 21 настоящего Порядка.

23. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами;

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором, региональным и муниципальными отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Новосильского района.

24. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются:

работникам Центра,— в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда;

руководителю Центра— в соответствии с приказом отдела общего образования, молодежной политики и спорта администрации Новосильского района.

25. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

26. Из фонда оплаты труда образовательного учреждения работникам может

быть оказана материальная помощь согласно положению о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников образовательного учреждения в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере должностного оклада (тарифной ставки);

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух должностных окладов (тарифных ставок);

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью лечения работника в размере должностного оклада (тарифной ставки);

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада (тарифной ставки) не более 1 раза в год.

27. Материальная помощь выделяется на основании приказа МБУДО ЦТ с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

28. На основании общего собрания Центра создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования работников образовательного учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с утверждённым Положением о стимулировании осуществляются на основании приказа МБУДО ЦТ с учётом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в перлах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда.

30. Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра осуществляются в размере и порядке, установленном приложением 6 к настоящему положению, в пределах фонда оплаты труда МБУДО ЦТ.

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Установить, что фонд оплаты труда работников Центра формируется:

1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков МБУДО ЦТ по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

3) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБУДО «ЦЕНТР ТВОРЧЕСТВА» НОВОСИЛЬСКОГО РАЙОНА

1. Оплата труда руководителя МБУДО ЦТ (далее Центр) состоит из должностного оклада, размер которого определяется исходя из численности учащихся, отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей, специфики работы руководящего работника, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.
2. Показатели и порядок отнесения Центра к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 3 к Положению.
3. Должностной оклад руководителя определяются по следующей формуле:

$Од = Б \times (К_{р1} + К_{р2}) \times К_{сп}$, где:

Од - должностной оклад руководителя образовательного учреждения

Б - базовая единица;

К_{р1}- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от численности учащихся (воспитанников), значения которого приведены в таблице 1;

К_{р2}- повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения в зависимости от отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, значения которого приведены в таблице 2;

КСП- коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 4 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям), с учетом условий, приведенных в пункте 4 настоящего Порядка.

Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Кр1)
1	2
Свыше 1000 чел.	5
От 500 до 1000 чел.	4,5
От 250 до 500 чел.	4
До 250 чел.	3,5

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей	Повышающий коэффициент
1	2
I группа	1,5
II группа	1
III группа	0,5
IV группа	0,25

4. Отдельные коэффициенты специфики применяются при следующих условиях:

1) за работу в специальных (коррекционных) объединениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

5. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителю Центра производится по должностному окладу (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

7. Руководителю Центра устанавливаются компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

8. Компенсационные выплаты руководителю устанавливаются в размерах и в порядке, установленных приложением 4 к Положению.

9. К выплатам стимулирующего характера для руководителя относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

10. Стимулирующие надбавки руководителю устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности Центра, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и воспитанников.

11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

	Критерии оценки деятельности руководителей	%
1	2	3
1. Основная деятельность организации		до 30
	результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня	9
	сохранение контингента обучающихся	5
	положительная динамика материально-технического обеспечения учреждения за счет привлечения внебюджетных источников	5
	осуществление инновационной деятельности	5
	отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний органов управления образования, оперативность их выполнения	2
	обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, ведение официального сайта учреждения в сети Интернет, наполняемость информацией официального сайта образовательного Портала Орловской области	2
	обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	3
2. Финансово-экономическая деятельность организации		до 10
	достижение установленных учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	5
	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	5
3. Работа с кадрами		до 10
	стабильность кадрового состава учреждения	3
	доля аттестованных работников на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	5
	участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2

12. Размеры стимулирующих надбавок руководителю устанавливаются в процентах к должностному окладу.

13. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

14. Размеры надбавок руководителю устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года - приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находятся образовательные учреждения, в порядке, установленном пунктами 21 - 26 настоящего Порядка

15. Размеры стимулирующих надбавок руководителю Центра могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находятся образовательные учреждения, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

16. Премирование руководителя осуществляется на основании приказа органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находятся образовательные учреждения.

17. Премирование руководителя осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации
2) результаты готовности образовательных учреждений к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

18. Размер и количество премий, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя на финансовый год.

19. Руководителю премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции, в ведении которого находится образовательное учреждение.

20. На основании приказа органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находится образовательное учреждение, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя .

21. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находится образовательная организация.

22. Структурные подразделения органа исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района в ведении которого

находится образовательное учреждение, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

23. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителя в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных учреждений и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в таблице 3 настоящего Порядка.

24. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководитель имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения

25. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной муниципальной власти специальной компетенции Новосильского района, в ведении которого находится образовательное учреждение, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителя Центра.

26. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Центра от предпринимательской деятельности руководителю устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых Центром утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

27. В пределах фонда оплаты труда МБУДО ЦТ руководящему работнику оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере должностного оклада;
- 2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;
- 3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада
- 4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

28. Предельное соотношение среднемесячной оплаты труда руководителя и уровня среднемесячной оплаты труда работников Центра представлено в таблице 4.

Таблица 4

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Kp1)
1	2
Свыше 500 чел.	до 3
От 100 до 500 чел.	до 2,5
до 100 чел.	до 2

п.29. Расходы на оплату труда руководящих работников ограничиваются:

25% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 8 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

15% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 30 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

13% средств, направляемых образовательным учреждением, штатная численность сотрудников которой с учетом педагогических ставок не превышает 100 штатных единиц, на оплату труда работников за счет бюджетных средств и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

МБУДО
«Центр творчества» Новосильского района

Утверждено
Приказом №2 от 07.02.2017г.
Директор  О.В. Легостаева

ИЗМЕНЕНИЯ 1
в положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Центр творчества»
Новосильского района.
(утверждённого приказом № 25 от 03.09.2016г.)

Новосиль 2017г.

1. пункт 8 изложить в следующей редакции:
 «8. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:
 5500 рублей – для педагогических работников Центра;
 4200 рублей – для руководителя, специалистов, рабочих и служащих Центра»;
2. таблицу 1 приложения 2 к Положению о заработной плате работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее – Положение) изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Разряды оплаты труда									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент									
1,0	1,07	1,14	1,21	1,28	1,35	1,42	1,6	1,7	1,75

3. пункт 1 приложения 5 к Положению изложить в следующей редакции:
 « 1. Установить, что фонд оплаты труда работников Центра творчества формируется:
 - 1) из средств на оплату ставок (окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению о заработной плате работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из тарификационного списка МБУДО «Центр творчества» Новосильского района по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;
 - 2) Средства на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчёта на 12 месяцев), исходя из штатного расписания МБУДО «Центр творчества» Новосильского района по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату труда (окладов) заработной платы работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников Центра творчества (далее- норматив), указанных в таблице 1:

Таблица 1

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение	35
Дополнительно при наличии филиалов	5
Автономных котельных	5

- 3) Средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.
- 4) Средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 20 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы»;
- а. в приложении б к Положению:
а) таблицу 1 изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (Кр1)
1	2
От 500 до 1000 чел.	3,75
От 200 до 500 чел.	3,5
До 200 чел.	3

б) пункт 28 изложить в следующей редакции:

« 28. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Центра и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учёта заработной платы руководителя) (далее коэффициент кратности. Представлено в таблице 4

Таблица 4

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Коэффициент кратности
1	2
Свыше 500 чел.	до 4
До 300 чел.	до 3,5

МБУ ДО
«Центр творчества» Новосильского района

Утверждено
Приказом № 35 от 28.12.2017г.
О.В. Легостаева О.В.
Директор



ИЗМЕНЕНИЯ 2.
в Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр творчества» Новосильского района
(утверждённого приказом № 35 от 28.12.2017г.)

Новосиль, 2017г.

1. Абзац второй пункта 8 изложить в следующей редакции:

«4368 рублей – для руководителя, специалистов, рабочих и служащих Центра»;

2. подпункт «а» пункта 18 приложения 4 к Положению о заработной плате работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее – Положение) дополнить словами «..., нагрудным знаком «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;

3. пункт 1 приложения 5 к Положению:

подпункт 2 после слов «из числа административного» дополнить словом «, обслуживающего»;

4. пункт 11 приложения 6 к Положению изложить в новой редакции:

«11. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю Центра представлены в таблице 3 настоящего Порядка.

Таблица 3

№	Показатели	Критерии оценки	%
1	2	3	4
1.	Основная деятельность		до 14
1.1.	Осуществление инновационной деятельности	Инновационные программы не разрабатывались, участие в работе экспериментальных площадок не принималось, семинары не проводились	0
		Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников	2
		Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	4
		Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	5
		максимум	5
1.2.	Положительная динамика	Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление	1

1	2	3	4
	материально-технического обеспечения учреждения за счет привлечения внебюджетных источников	материально-технической базы: от 1 % до 3 % (от общего объема финансирования)	
		Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы: от 4 % до 5 % (от общего объема финансирования)	2
		Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы: от 6 % до 7 % (от общего объема финансирования)	3
		Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы: от 8 % до 9 % (от общего объема финансирования)	4
		Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы: от 10 % и более (от общего объема финансирования)	5
		максимум	5
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта учреждения в сети Интернет	Отсутствие сайта учреждения дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства	0
		Наличие сайта учреждения дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства	2
		максимум	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство учреждения	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения	0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения	2
		максимум	2
2.	Работа с обучающимися		д о 13
2.1.	Результативность работы с	Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального	2

1	2	3	4
	одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений	и всероссийского уровней	
Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий		4	
Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий		6	
Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий		8	
максимум		8	
2.2.	Сохранение контингента воспитанников	От 11 % до 15 % обучающихся отчислены в течение года	1
От 7 % до 10 % обучающихся отчислены в течение года		2	
От 4 % до 6 % обучающихся отчислены в течение года		3	
От 0 % до 3 % обучающихся отчислены в течение года		5	
максимум		5	
3.	Финансово-экономическая деятельность учреждения		д о 10
3.1.		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии	Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки
Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	2		

1	2	3	4
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	3
		максимум	3
3.2.	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	Достижение менее 85 % установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	0
		Достижение от 85 % до 90 % установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	1
		Достижение от 90 % до 95 % установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	3
		Достижение от 95 % до 100 % установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	6
		Достижение от 100 % и выше установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	7
		максимум	7
4.	Работа с кадрами		д о 10

1	2	3	4
4.1.	Стабильность кадрового состава учреждения дополнительного образования	Свыше 30 % работников учреждения дополнительного образования уволены в течение года	0
		От 20 % до 30 % работников учреждения дополнительного образования уволены в течение года	1
		От 10 % до 20 % работников учреждения дополнительного образования уволены в течение года	2
		Менее 10 % работников учреждения дополнительного образования уволены в течение года	3
		максимум	3
4.2.	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, от 50 % до 60 %	1
		Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, от 70 % до 80 %	3
		Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, от 90 % до 100 %	5
		максимум	5
4.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Отсутствие участников в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	0
		Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1
		Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2
		максимум	2

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района

Утверждаю:
Директор  О.В. Легостаева
Приказ №9 от 02.04.2018г.



ИЗМЕНЕНИЯ №3
в положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Центр творчества»
Новосильского района
(утверждённого приказом № 25 от 03.09.2016г.)

Новосиль 2018г.

1) пункт 7 изложить в следующей редакции:

«7. Для работников, указанных в пункте 1 Положения, базовая единица устанавливается в размере:

5900 рублей – для педагогических работников Центра

5200 рублей – для руководителя, специалистов, рабочих и служащих

Центра»;

2) в приложении 1 к положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее – Положение Центра)

а) таблицы 2, 3 изложить в следующей редакции:

«Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5)
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	1,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,28
2	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,14	1,82

			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,96
3	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,14	1,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	2,07

Таблица 3

Коэффициенты стажа (K_{c1})

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,25
От 15 до 20 лет	0,20
От 10 до 15 лет	0,15
От 3 до 10 лет	0,10
До 3 лет	0,20

б) таблицу 4 дополнить строкой следующего содержания:

Педагогическим работникам Центра за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ	1,15
--	------

3) таблицу 1 приложения 6 к Положению Центра изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Число воспитанников, обучающихся, учащихся	Повышающий коэффициент (K_{p1})
Свыше 1000 чел.	3,5
От 500 до 1000 чел.	3,2

От 250 до 500 чел.	3
До 250 чел.	2,75

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района

Утверждаю:
Директор О.В. Легостаева
Приказ № 28 от 01.10.2019г.



ИЗМЕНЕНИЯ №4
в положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Центр творчества»
Новосильского района
(утверждённого приказом № 25 от 03.09.2016г.)

Новосиль 2019г.

1. пункт 8 изложить в следующей редакции:

«8. Для работников, указанных в пункте 1 настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

6154 рубль – для педагогических работников образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, образовательных учреждений дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей, медицинского персонала образовательных учреждений;

5424 рубль - для руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

2. в приложении 1 к Положению об оплате труда работников МБУДО «Центр творчества» Новосильского района (далее –Положение):

а) таблицу 2 приложения 1 к Положению изложить в следующей редакции:

«Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк₁)

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (ст. 1 + гр. 3 + гр. 5)
--------	----------------------------	--	------------------------------	--	---

1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	1
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,19	1,19
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	1,33

1	2	3	4	5	6
2	Первая	0,68	Среднее профессиональное образование	0,19	1,87
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	2,01
3	Высшая	0,79	Среднее профессиональное образование	0,19	1,98
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,33	2,12

б) таблицу 4 приложения 1 к Положению дополнить строкой следующего содержания:

Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения, заместителям руководителей образовательных организаций, курирующим деятельность данных структурных подразделений	1,2
--	-----

3. в пункте 1 приложения 5 к Положению: таблицу 1 изложить в следующей редакции:

Типы образовательных организаций, показатели	Норматив, %
муниципальные бюджетные образовательные учреждения	35
Дополнительно при наличии:	
филиалов	5
автономных котельных	2
столовых	3
подвоза обучающихся	5

4.таблицу 3 приложения 6 к Положению изложить в новой редакции

Таблица 3

Критерии оценки деятельности руководителя

№	Показатели	Критерии оценки	%
1	2	3	4
1.	Основная деятельность		до 15
1.1.	Осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников	2
		Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	4
		Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемно-обучающих семинаров	5
		максимум	5
1.2.	Положительная динамика материально-технического обеспечения	Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования):	

1	2	3	4
	организации за счет привлечения внебюджетных источников	от 1 % до 3 %	1
		от 4 % до 5 %	2
		от 6 % до 7 %	3
		от 8 % до 9 %	4
		от 10 % до 15 %	5
		от 16 % и более	6
		максимум	6
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об учреждении, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет	Наличие сайта учреждения дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства	2
		максимум	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения	2
		максимум	2
2.	Работа с обучающимися		до 14
2.1.	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений	Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней	2
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий	4
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений,	6

1	2	3	4
		проведение учреждением более 20 мероприятий	
		Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий	8
		максимум	8
2.2.	Сохранение контингента воспитанников	От 11 % до 15 % обучающихся отчислены в течение года	2
		От 7 % до 10 % обучающихся отчислены в течение года	4
		От 4 % до 6 % обучающихся отчислены в течение года	5
		От 0 % до 3 % обучающихся отчислены в течение года	6
		максимум	6
3.	Финансово-экономическая деятельность учреждения		до 10
3.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения (при наличии)	Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки	1
		Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	2
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	3
		максимум	3
3.2.	Достижение	от 95 % и выше	7

1	2	3	4
	установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Орловской области	от 90 % до 94 %	3
		максимум	7
4.	Работа с кадрами		до 11
4.1.	Стабильность кадрового состава учреждения дополнительного образования	Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников):	
		От 20 % до 30 %	1
		От 10 % до 20 %	2
		Менее 10 %	4
		максимум	4
4.2.	Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	от 50 % до 60 %	1
		от 70 % до 80 %	3
		от 90 % до 100 %	5
		максимум	5
4.3.	Участие педагогического персонала профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1
		Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	2
		максимум	2

Приложение № 4
к коллективному договору МБУДО ЦТ
на 2021-2023 годы

Принято
На педагогическом совете
МБУДО ЦТ
Протокол №3 от 09.02.2016г.

Утверждаю
Директор
МБУДО ЦТ
Новосильского района
О.В. Легостаева
Приказ от 10.02.2016г. № 4



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении материальной помощи,
стимулирующего и компенсационного фонда
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центра творчества»
Новосильского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Центра творчества» Новосильского района (далее Центр) вводится в целях поощрения работников за выполненную работу, усиления материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, укрепления трудовой дисциплины.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Орловской области от 06 сентября 2013 г. № 1523 - ОЗ «Об образовании в Орловской области»; Постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области» и в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра.

1.3. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной Советом Центра, в соответствии с Положением о стимулировании работников, утвержденным директором Центра, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда.

1.4. Размер стимулирующей выплаты работников Центра может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовой ставке (должностному окладу).

1.5. Стимулирующие выплаты к должностному окладу директора Центра, устанавливаются решением Отдела общего образования молодёжной политике и спорта администрации Новосильского района Орловской области в пределах общего фонда оплаты труда Центра.

1.6. Директором Центра по согласованию с Советом Центра к должностным окладам методиста и педагога-организатора, работникам из числа учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Центра может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

1.7. В целях поощрения работников Центра могут выплачиваться премии за выполнение особо важных заданий, к праздничным, юбилейным датам, за присвоение почетных званий и награждение знаками отличия, Почетными грамотами и благодарственными письмами (Пункт 3 настоящего положения).

1.8. Из фонда оплаты труда Центра работникам может быть оказана материальная помощь (Пункт 3 настоящего положения.).

1.9. Решение о премировании или выплате материальной помощи работникам принимает директор Центра по согласованию с Советом Центра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также

средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда.

1.10. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника Центра (кроме директора Центра) устанавливается на основании приказа директора Центра, согласно данному положению.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Центра устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Центра, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников Центра ведется администрацией Центра с участием Совета трудового коллектива, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников Центра учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые директором Центра, результаты самооценки работников Центра в соответствии с представленными директору Центра отчетами работников Центра, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Советом Центра.

2.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый протокол с указанием стимулирующей выплаты в процентном отношении к базовой ставке (должностному окладу) или в абсолютном значении, по каждому сотруднику и утверждает его на своем заседании. Работники Центра вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.5. Размер стимулирующих выплат по результатам труда определяется не чаще 1 раза в месяц и не реже 1 раза в полугодие комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, созданной на основании решения Совета Центра и утвержденной приказом директора, на основании данных внутреннего контроля, педагогического мониторинга.

2.6. Стимулирование работников Центра осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

3. Основание (критерии) для стимулирования работников Центра.

3.1. Критерии деятельности педагогических работников (педагогов дополнительного образования):

№ п/ п	Основание	Сумма

1.	Активное участие обучающихся в выставках, конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня. (в конце года)	Уровень: Районный- 500 руб. Областной- 700 руб. Межрегиональный-800 руб. Всероссийский- 900 руб. Международный – 1000 руб.			
2.	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, выставок, соревнований и.т.д.	Уровень	1 м.	2 м.	3 м.
		Район	500руб	300 руб.	200 руб.
		Область	700руб	500 руб	300 руб
		Всероссийский	1000 руб	700руб	500 руб
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских образовательных программ	От 500 руб. до 1000 руб.			
4.	Проведение занятий высокого качества, открытых занятий, мастер – классов. Участие педагога в конкурсах различного уровня.	Уровень Районный- 500 руб. Областной- 1000 руб. Всероссийский-1200 руб. Международный- 1500 руб.			
5.	Призовые места педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.	Уровень	1 место	2 место	3 место
		Район	500 руб	300 руб	200руб
		Область	1500 руб	1300 руб	1000руб
		Межрегионал	2000 руб	1800 руб	1600 руб
		Всероссийский	2500 руб	2300 руб	2100 руб
6	Подготовка и проведение массовых мероприятий	500 руб.			
7.	Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий	200 руб.			
8.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	500 руб.			
9.	Участие педагога (выступления) в конференциях, семинарах, методических объединениях различного уровня	Уровень Районный- 500руб. Областной- 700 руб. Всероссийский-1000 руб.			

10.	Методические публикации педагога.	Уровень Районный- 200 руб. Областной- 500 руб. Всероссийский-800 руб.
11.	Участие педагога в жюри районных конкурсов.	200 руб.
12.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (мероприятия, пропагандирующие здоровый образ жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)	От 500 руб. до 1000 руб.
13.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра у обучающихся, родителей, общественности	От 200 – до 500 руб.
14.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины.	200 руб.
15.	Сохранение контингента обучающихся. (1 раз в конце года)	500 руб.
16.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	100 руб.
17.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка документации, заполнение журналов и др.)	от 200 до 500 руб.
18.	Участие в работе педагогического совета, родительского собрания и т.д. (выступление)	200 руб.

3.2. Критерии деятельности методиста:

№ п/п	Основание	Сумма
1.	Организация предпрофильного и профильного обучения	100-500 руб.
2.	Выполнение плана внутриучрежденческого контроля, плана образовательной работы Центра	300-500 руб.
3.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	300-500руб.
4.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	100- 500 руб.
5.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников Центра	500 руб.
6.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	300 руб.
7.	Помощь в разработке и рецензировании образовательных программ.	400 руб.
8.	Участие в работе экспериментальных площадок	Уровень Районный- 500 руб. Областной- 1000 руб. Всероссийский-1200 руб.
9.	Методические публикации	Уровень Районный- 200 руб. Областной- 500 руб. Всероссийский-800 руб.

10	Активное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	Уровень Районный- 500 руб. Областной- 700 руб. Всероссийский-1000 руб. Международный- 1500 руб.
----	--	---

11	Участие в работе педагогического совета, родительских собраний методического совета и т.д. (выступление)	200 руб.			
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка документации: программы, планы, сценарии и т.д.).	От 200 до 500 руб.			
13	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.	Уровень	1 место	2 мест	3 место
		Муниципальный	1000 р.	700 р.	500 р.
		Область	1500 р.	1000 р	800 р
		Межрегионал	1700 р.	1500 р	1300 р.

3.3. Критерии деятельности педагога – организатора:

№ п/п	Основание				
1.	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора, подготовка победителей и призеров конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	Уровень	1 м.	2 м.	3 м.
		Район	500руб	300 руб.	200 руб.
		Область	700 руб	500 руб	300 руб.
		Всероссийский	1000 руб	700руб	500руб
2.	Высокий уровень подготовки и проведения массовых мероприятий в Центре	Центр 200 руб.			
3.	Включенность в методическую работу. Активное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	Уровень			
		Районный-	500 руб.		
		Областной-	1000 руб.		
		Всероссийский-	1200 руб.		
4.	Методические публикации	Уровень			
		Районный-	200 руб.		

		Областной- 500 руб. Всероссийский-800 руб.			
5.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.	Уровень Область Межрегионал Всероссийски й	1 место 1000 руб 1500 руб 1700 руб	2 место 700 руб 1000 руб 1500 руб	3 место 500 руб 800 руб 1300 руб
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка документации (программы, планы, сценарии и т.д.))	От 200 до 500 руб.			
7.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских образовательных программ	700 руб.			
8	Участие в работе педагогического совета, родительских собраний методического совета и т.д. (выступление)	200 руб.			
9	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	300 руб.			
10	Оказание помощи зам. директора по воспитательной работе, педагогам д/о ОУ района в разработке и проведении мероприятий	500 руб.			

3.4. Критерии деятельности рабочего

№ п/п	Основание	Сумма
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Центра	500 руб.
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	От 500 до 3000 руб.

3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	От 500 до 1000 руб.
----	---	---------------------

3.5. Критерии деятельности уборщицы служебных помещений

№ пп/п	Основание	Сумма
1.	Качественное проведение генеральных уборок	1000 руб.
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	500 руб.
3.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	500 руб.

3.6. Критерии деятельности сторожа

№ пп/п	Основание	Сумма
1.	Качественное обеспечение безопасности в помещении	От 500 до 2000 руб.

3.7. Перечень стимулирующих разовых выплат работникам.

№	Основание	Категория работников	Сумма
1.	Победителям и лауреатам конкурса «Сердце отдаю детям»	Педагогические работники	От 1000 до 2000 руб
2.	Работа в экспертных комиссиях муниципальных и региональных конкурсов	Педагогические работники	700 руб.
3.	Работа в экспертных группах при аттестационных комиссиях на 1-ю и высшую категорию	Педагогические работники (основные работники)	1000 руб
4.	К юбилейным датам	Все работники (основные работники)	1500 руб.
5.	В связи с наступлением знаменательного события (свадьба, рождение ребенка)	Все работники	3000 руб.
6.	К профессиональному празднику «День учителя»	Педагогические работники	Совместители - 500 руб.

			Основные работники - 1000 руб
7.	К Международному женскому дню, Дню защитника Отечества	Все работники	Совместители – от 200 до 500 руб. Основные работники – от 500 до 1000 руб
8.	За многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию	Все работники (основные работники)	3000 руб.
9.	В случае смерти близких родственников	Все работники	5000 руб.
10.	В связи с длительной болезнью	Все работники	2000 руб.
11.	Оказавшимся в трудной жизненной ситуации (пожар, кража и т.д.)	Все работники	5000 руб.
12	Подготовка Центра к новому учебному году	Все работники	От 200 до 700 руб
13	Расширение зоны обслуживания (участие в субботниках)	Все работники	От 100 до 500 руб.

4. Надбавки:

- надбавки за высокое качество работы,
- за работу, не связанную с исполнением функциональных обязанностей,
- за отраслевые награды,
- надбавки молодым специалистам

4.1 Порядок установления надбавок к должностному окладу

- . надбавки могут устанавливаться как основным работникам . так и совместителям в зависимости от конкретных результатов труда,
- . надбавки носят постоянный характер (устанавливаться 1 раз в сентябре на учебный год)
- надбавки могут устанавливаться в % к должностному окладу по основной должности, или в денежном выражении.
- .. надбавки устанавливаются директором учреждения по результатам деятельности работника, анализа жалоб и писем граждан, анализа информации об учреждении в СМИ, результатов инспекционных проверок, анализа статистических данных.
- надбавки устанавливаются по результатам работы комиссии стимулирующемуощрению
- При отсутствии средств в учреждении руководитель может приостановить выплаты стимулирующих надбавок, уменьшить их, предупредив об этом работников в установленном порядке

4.1.2 Надбавки за высокое качество работы

Надбавки за высокое качество работы устанавливаются лицам, получившим по итогам года гранты с вручением сертификата -500 рублей

ежемесячно в течение уч. года

4.1.3 Надбавки за работу, не связанную с исполнением функциональных обязанностей:

4.1.3.1 за ответственного по охране труда - 300 рублей,

4.1.3.2 за выполнение оформительских работ - 7 00 руб

4.1.3.3 за ответственного за электрохозяйство - 800 руб

4.1.3.4 за ответственного за пожарную безопасность - 500 руб

4.1.3.5 за ведение странички на образовательном портале - 500 руб

4.1.3.6 за ответственного по ведению сайта - 500 руб

4.1.3.7 за ведение протоколов педсоветов, совещаний , -300 руб

4.1.3.8 Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Центром (Совет Учреждения, педагогический совет и т. д.) -800 руб.

4.1.3.9 Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ – 700 руб.

4.1.3.10 Организация мероприятий районного, областного, всероссийского уровня – 800 руб.

4.1.4 Надбавки за отраслевые награды :

4.1.4.1 Отличник просвещения, Почетный работник народного образования- 500 руб

4.1.4.2 за Почетную Грамоту Министерства образования и науки-300 руб

4.1.5 Надбавки молодым специалистам :

(молодым специалистам), принятым на работу после окончания учебного заведения - 20% тарифной ставки.

5. Схема снятия надбавок, премий

5.1. Оформляется приказом директора Центра по согласованию с Советом трудового коллектива;

5.2. Снятая надбавка распределяется другому работнику Центра на основании приказа директора Центра по согласованию с Советом трудового коллектива и комиссией по распределению стимулирующего фонда;

5.3. Директор Центра имеет право снизить размер стимулирующей выплаты или снять её в случае следующих упущений:

5.3.1 Недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к детям до 100%;

5.3.2. Детский травматизм, нарушения охраны труда до 100%;

5.3.3. Нарушение трудовой дисциплины до 100%;

5.3.4. Несвоевременное прохождение медосмотра, обязательной вакцинопрофилактики до 30%;

5.3.5. Неправильное ведение документации до 100%;

5.3.6. Обоснованная жалоба родителей (законных представителей) обучающихся, поданная в письменном виде до 100%.

6. Заключительные положения.

6.1. Срок действия данного положения неограничен.

6.2. Дополнения, изменения могут быть внесены протоколом согласования между директором Центра и комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Утверждаю

Директор

МБУДО ЦТ

Новосильского района

О.В. Легостаева

Приказ от 07.02.2017. № 4



ИЗМЕНЕНИЯ
в положение о распределении материальной
помощи, стимулирующего и компенсационного
фонда оплаты труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центра творчества»
Новосильского района

(утверждённого приказом № 4 от 10.02.2016г.)

Новосиль 2017г.

3.7. Перечень стимулирующих разовых выплат работникам.

№	Основание	Категория работников	Сумма
1.			
2.	Работа в экспертных комиссиях муниципальных и региональных конкурсов	Педагогические работники	700 руб.
3.	Работа в экспертных группах при аттестационных комиссиях на 1-ю и высшую категорию	Педагогические работники (основные работники)	1000 руб
4.	К профессиональному празднику «День учителя»	Педагогические работники	Совместители - 500 руб. Основные работники - 1000 руб
5.	К Международному женскому дню, Дню защитника Отечества, Новгодним и Рождественским праздникам,	Все работники	Совместители – от 500 до 1000 руб. Основные работники – от 1000 до 2000 руб
6.	Подготовка Центра к новому учебному году	Все работники	От 500 до 1000 руб
7.	Расширение зоны обслуживания (участие в субботниках)	Все работники	От 100 до 500 руб.

3.8 Материальная помощь

	Основания	Категория работников	Сумма
1	В случае смерти близких родственников	Все работники	5000 руб.
2	Оказавшимся в трудной жизненной ситуации (пожар, кража, болезнь ребёнка и т.д.)	Все работники	1000 - 5000 руб.
3	Начало учебного года	Все работники (основные)	1000-1500 руб
4	В связи с длительной болезнью	Все работники	2000 руб.
5	В связи с уходом в отпуск	Все работники	В размере оклада
6	За многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию	Все работники (основные работники)	3000 руб.

7	В связи с наступлением знаменательного события (свадьба, рождение ребенка)	Все работники	3000 руб.
8	К юбилейным датам(50,55,60,65)	Все работники (основные работники)	1500 руб.

Соглашение по охране труда

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБУДО Д»Центр творчества» Новосильского района.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБУДО «Центр творчества» Новосильского района и советом трудового коллектива. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить совету трудового коллектива всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда	Сентябрь-февраль
1.2. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Пересматриваются 1 раз в 5 лет
1.3. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте	По мере необходимости
1.4. Обеспечение МБУДО «Центр творчества» Новосильского района Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.5. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Июнь-июль
1.6. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МБУДО «Центр творчества» Новосильского района	По мере необходимости
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	По мере необходимости
2.2. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости
2.3. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	По мере необходимости
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	При приёме на работу. Ежегодно по графику

4. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	Пересматривается 1 раз в 3 года
5.2. Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, инструктажа на рабочем месте	По мере необходимости
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. -Организация обучения работникам в МБУДО «Центр творчества» Новосильского района мерам обеспечения пожарной безопасности; - проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Один раз в год Один раз в месяц
5.6. Проверка и учет технического состояния огнетушителей методом внешнего осмотра методом взвешивания	Акт 1 раз в месяц Акт 1 раз в год
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости

Директор МБУДО ЦТ _____ О.В. Легостаева

Председатель профкома _____ О.Н. Федосова

*Приложение № 6
к коллективному договору МБУДО ЦТ
на 2021-2023 годы*

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия, должность</i>	<i>Спецодежда, средства индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год (штук)</i>
1.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений.	халат	2
2.	Уборщик служебных помещений	халат	2
		перчатки резиновые	2 пары

**Трудовой договор
с работником МБУДО «Центр творчества»
Новосильского района**

Трудовой договор № 15

Орловская область, г. Новосиль,
, ул. Карла Маркса, д.86 «а»

" " _____ 20 ____ г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района, в лице директора _____, действующего на основании Устава, зарегистрированного 16 ноября 2015г. межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы №5 по Орловской области за государственным регистрационным номером 2115749330449, именуемый в дальнейшем **работодателем**, с одной стороны, и _____

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем **работником**, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору **работодатель** предоставляет **работнику** работу по должности

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации),

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

2. Работник принимается на работу: в **МБУДО «Центр творчества» Новосильского района.**

3. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

3. Настоящий трудовой договор заключается на: _____
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " " _____ 20 ____ г.

6. Дата начала работы " " _____ 20 ____ г.

7. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

8. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

9. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

11. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

12. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы **2714** рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Выплаты согласно Положению	согласно о		Не реже 1 раза в квартал	

стимулировании работников МБУДО «Центр творчества» Новосильского района				
Выплаты по приказам МБУДО «Центр творчества Новосильского района				

13 Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке: аванс - 20 (указать дату), подсчет - 5 (указать дату). Заработная плата перечисляется на банковскую карточку, при ее отсутствии выдается работнику наличными в кассе учреждения.

14. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

15. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочей недели _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время – указать количество часов)

16. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

17. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____

18. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

19. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника

21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Иные условия трудового договора

22. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

23. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

24. В случае нарушения порядка использования и неправомерного разглашения информации о персональных данных работника виновная сторона обязана возместить другой стороне причиненный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

25. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

26. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику

могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

27. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

28. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

29. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

30. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

31. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

32. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр творчества»
Новосильского района

Адрес: Орловская область, г. Новосиль
, ул. Карла Маркса д.86 «а»

ИНН 5719002912

Директор _____
(должность) (подпись)

РАБОТНИК

(ф.и.о.)

Адрес места жительства

Паспорт

серия ____ № ____ выдан _____

Подпись расшифровка

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора _____
(дата и
подпись работника)

*Приложение № 8
к коллективному договору МБУДО ЦТ
на 2021-2023 годы*

Принято
На общем собрании трудового коллектива
МБУДО ЦТ
Новосильского района

Утверждаю
Директор
МБУДО ЦТ Новосильского района
_____ О.В. Легостаева
Приказ от ____ . № ____

**Правила внутреннего
трудового распорядка
*МБУДО «Центр творчества»
Новосильского района***

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Новосильского района (далее – Центр).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, иными нормативными правовыми актами, Уставом Центра и регулируют порядок приема и увольнения работников Центра, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Центре.

1.3. Правила утверждаются директором Центра с учётом мнения трудового коллектива.

1.4. Правила призваны чётко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива Центра, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для всех сотрудников.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Центра в пределах предоставленных прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством (совместно или по согласованию) с учётом мотивированного мнения трудового коллектива.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Сторонами договора являются работник и Центр как юридическое лицо – работодатель, представленный директором Центра.

Договор заключается в 2-х экземплярах. Один экземпляр передаётся работнику, другой остаётся у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового кодекса РФ.

2.2. Приём на работу оформляется приказом директора Центра, который издаётся на основании заключённого трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Трудовой договор может быть заключен:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре и приказе по Центру.

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов Центра, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для директора Центра — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не зачитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. 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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения трудового коллектива и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.7. При приёме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную о порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.8. При приёме на работу по совместительству работник обязан предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку с основного места работы;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную о порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.9. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить со следующими документами:

- Уставом Центра;
- Настоящими Правилами;
- должностными инструкциями;

- приказами по охране труда и пожарной безопасности и др.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке. Трудовые книжки работников хранятся в Центре.

2.11. На каждого работника ведется личное дело. После увольнения работника личное дело хранится в Центре. Кроме того, на каждого работника ведется учётная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в Центре.

2.12. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника.

Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.13. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ, при заключении трудового договора, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.15. В связи с изменениями в организации работы Центра и организации труда в Центре (изменения учебного плана, режима работы Центра, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.), допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы «в новых условиях», то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

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

2.17. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников Центра проводится директором с учётом мотивированного мнения трудового коллектива по ст. 81 п. 2 ТК РФ. Также, с учётом мотивированного мнения трудового коллектива может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3 ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

2.19. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.20. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

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

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

2.23. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

3. Основные права работников

3.1. Основные права работников Центра определены:

3.1.1. ТК РФ (ст. 21, 52, 53,64,82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197,220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334. 335, 336, 382, 399);

3.1.2. Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 47).

3.2. Работники Центра имеют право на:

3.2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.2.2. предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

3.2.8.подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами

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

3.2.10.участие в управлении Центром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

3.2.13.разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.2.14.возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.2.15.обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3.Педагогические работники Центра, кроме перечисленных в п. 3.2. прав, имеют право на:

3.3.1.досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

3.3.2.на участие в управлении Центром, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Центра;

3.3.3.защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.3.4.на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой общеразвивающей программы;

3.3.5.прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию;

3.3.6.повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в 3 года;

3.3.7.работу по сокращённой 36-часовой рабочей неделе;

3.3.8.использование ежегодного отпуска в размере, установленном Правительством РФ;

3.3.9.подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава Центра только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику;

3.3.10.получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также коллективным договором Центра;

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

3.3.12.на участие в разработке общеразвивающих программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов общеразвивающих программ;

3.3.13.на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.3.14.на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Центра деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Центре;

3.3.15.на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Центра в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

3.3.16. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Центра, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.17.на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ; на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Центра;

3.3.18.на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4. Обязанности работников.

4.1. Работники Центра обязаны:

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.1.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительных общеразвивающих программ;

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

4.1.3. уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

4.1.4. развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

4.1.6. 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;

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

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

4.1.9. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.1.10. соблюдать Устав Центра, настоящие Правила, строго выполнять учебный режим, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

4.1.11. полностью соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

4.1.12. беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

4.1.13. содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Центра;

4.1.14. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и

документов;

4.1.15. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.2. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Центра на основании профессионального стандарта специалиста в области дополнительного образования, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4.3. Педагог дополнительного образования обязан:

4.3.1. приходить на работу за 15 минут до начала своих занятий по расписанию;

4.3.2. начать занятие и его окончить в соответствии с утвержденным расписанием, не допуская бесполезной траты учебного времени;

4.3.3. независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

4.3.4. выполнять распоряжения администрации Центра точно и в срок;

4.3.5. выполнять все приказы директора Центра безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;

4.3.6. педагогические работники Центра несут полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время организации образовательного процесса (занятия, перемены, мероприятия). Обо всех случаях травматизма учащихся педагогические работники должны немедленно сообщать администрации Центра;

4.3.9. педагог дополнительного образования занимается с учащимися воспитательной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее одного раза за учебный год, родительские собрания.

4.4. Педагогическим и другим работникам Центра запрещается:

4.4.1. изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

4.4.2. отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перемен между ними;

4.4.3. удалять учащихся с занятий;

4.4.4. использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся 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 учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

4.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения директора Центра. Вход в класс (группу) после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору.

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

4.7. Администрация Центра организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников Центра.

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

4.8. В помещениях Центра запрещается:

4.8.1. нахождение в верхней одежде и головных уборах;

4.8.2. громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;

4.8.3. курить.

5. Основные права администрации.

Директор имеет право:

5.1. заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ;

5.2. поощрять работников за добросовестный труд;

5.3. требовать соблюдения настоящих Правил;

5.4. представлять Центр во всех инстанциях;

5.5. распоряжаться имуществом и материальными ценностями Центра;

5.6. устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;

5.7. устанавливать ставки заработной платы на основе Положения об оплате труда работников Центра или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии;

5.8. разрабатывать и утверждать с учётом мнения трудового коллектива «Положение о стимулировании работников»;

5.9. утверждать учебный план, расписание занятий, графики работы и другие локальные акты Центра;

5.10. издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками Центра.

5.11. распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учётом мнения трудового коллектива;

5.12. осуществлять контроль деятельности педагогов, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;

5.13. решать другие вопросы, не отнесённые к деятельности Центра, Совета Центра.

6. Основные обязанности администрации.

Администрация Центра обязана:

6.1. организовать труд педагогов и других работников Центра так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год;

- 6.2. обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- 6.3. обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 6.4. принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.
- 6.5. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы в Центре;
- 6.6. своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Центра, поддерживать и поощрять лучших работников;
- 6.7. совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату 5 – го и 20 – го числа каждого месяца;
- 6.8. соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие Правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;
- 6.9. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- 6.10. принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- 6.11. создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
- 6.12. своевременно предоставлять отпуск всем работникам Центра в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года; компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда; предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время;
- 6.13. обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками Центра.

7. Рабочее время и его использование.

7.1. Режим работы Центра определяется Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра, разработанным на основе Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69, Уставом Центра, Коллективным договором, настоящими Правилами и издаваемыми на их основе приказами директора Центра.

7.2.В Центре устанавливается суммированная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня для руководящего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 часов в неделю.

Графики работы утверждаются директором Центра и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.3. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.4. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор Центра с учётом мотивированного мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по общеразвивающей программе.

7.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Центра, настоящими Правилами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических объединений; с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных общеразвивающей программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

7.6. Администрация Центра составляет расписание занятий объединений для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся по представлению педагогических работников с учетом пожеланий учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и возрастных особенностей учащихся.

7.7. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в

Центре они могут привлекаться администрацией Центра к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

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

7.8. Общие собрания работников Центра, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — полутора часов, собрания учащихся — одного часа. Дежурство на мероприятиях воспитательного характера — до 2,5 часов.

8. Время отдыха.

8.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

8.2. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни в соответствии с ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск имеет продолжительность от 28 до 42 календарных дней в зависимости от категории работников. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.5. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, установленном федеральными законами в размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

8.7. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Порядок и сроки выплаты пособий по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребёнком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребёнка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

8.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

Данные гарантии предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

8.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

8.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

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.

8.11. График отпусков утверждается директором Центра с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (т.е. позднее чем за три дня до начала отпуска), либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника ему обязаны перенести отпуск на другой срок.

Перенесение отпуска на следующий год допускается в исключительных случаях с согласия работника. Этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставлялся.

8.12. Разделение отпуска на части возможно только с согласия работника, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

8.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

8.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан по письменному заявлению 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 пяти календарных дней;

8.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с законодательством РФ.

9. Поощрения за успехи в работе.

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются администрацией Центра.

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

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

10.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

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

10.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией Центра в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

10.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины потребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

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

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

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

Взыскание объявляется приказом по Центру. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

10.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

10.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или Совета трудового коллектива. (ст.194 ТК РФ).

10.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст.81 п.5 ТК РФ);

- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ);

- «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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6. Подп. «г» ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (ст. 81 пункт 6 части 1 ТК РФ);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

10.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Центра;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

11. Защита персональных данных работника.

11.1. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника.

Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

11.2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

11.2.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

11.2.2. при определении объёма и содержания, обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

11.2.3. все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено

письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

11.2.4. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

11.2.5. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных

ТК РФ или иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.2.6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

11.2.7. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.2.8. работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.2.9. работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

11.2.10. работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

11.3. Хранение и использование персональных данных работников

Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

11.4. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

11.4.1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.4.2. не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

11.4.3. предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.4.4. осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

11.4.5. разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

11.4.6. не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

11.4.7. передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

11.5. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право

дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

11.6. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).