

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022 г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район
на 2022-2025 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
02.02.2022 г.

Принят общим собранием
работников
27.01.2022 г. протокол № 2

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский район (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ с изменениями от 30 декабря 2021 года (далее - Закон «Об образовании в Российской Федерации»), Районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на 2020-2023 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы и иными законодательными и нормативными актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения

Нечепоренко Лидии Николаевны (далее – работодатель);

(Ф.И.О.)

- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Глушаковой Ларисы Анатольевны

(Ф.И.О.)

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников Учреждения,

предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Краевым отраслевым и Районным отраслевым соглашениями.

1.7. В соответствии со ст.43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу «30» января 2022 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При выполнении работы работниками в дистанционном режиме, работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

2.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учёта в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования;

- руководствоваться в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, локальным нормативным актом, регламентирующим порядок хранения и использования персональных данных работников Учреждения;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником. Один экземпляр трудового договора под роспись передаётся работнику в день его заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

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

2.4.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.5. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.5.2. 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 устанавливается.

Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) педагогическим работникам других образовательных организаций и учреждений осуществляется, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, членом Профсоюза, по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5.5. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо случаев, предусмотренных статьёй ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам:

- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются) до завершения обучения;

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;
- работающим инвалидам.

2.5.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.6. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время – один свободный день в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.8. Стороны обязуются совместно:

2.8.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Закона об образовании в Российской Федерации.

2.8.2. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в учреждении действует «Положение о нормах профессиональной этики работников».

2.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.9.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.9.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек (сведений о трудовой деятельности), в том числе в форме электронного документа, работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3.1. Работодатель обязуется не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.2. Работодатель и Профсоюз совместно:

3.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определяют потребности в педагогических кадрах на перспективу.

3.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения.

3.2.3. Содействуют проведению конкурсов профессионального мастерства в Учреждении, участию работников в мероприятиях, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников образования (профессиональные конкурсы «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», «Дебют с мастером»).

3.2.4. Чествуют лучших работников, ветеранов труда Учреждения. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников Учреждения.

3.2.5. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования

трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого негосударственного пенсионного фонда.

3.2.6. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Представлять интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников.

3.3.2. В целях анализа кадрового состава Учреждения по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформлять социальный паспорт Учреждения.

3.4. В целях совершенствования процедуры аттестации педагогических работников принимаются следующие меры.

3.4.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.
- участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

3.4.2. Процедура аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий сопровождается внедрением электронного документооборота.

3.4.3. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления директора Учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагогического работника. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие учёную степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников (за последние пять лет);

- педагогические работники Учреждения, подготовившие победителей и призёров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодёжи (за последние пять лет).

3.4.4. В случае, когда педагогический работник, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности,

работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.5. Работодатель обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности.

3.5.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязуется:

- определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников;

- определять перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.5.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему 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.

3.6. Стороны определяют реализацию молодежной политики приоритетным направлением в совместной деятельности.

3.6.1. Профсоюз обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов.

3.6.2. Работодатель и Профсоюз считают что:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в Учреждение;

- молодым специалистом признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.6.3. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять наставников из числа опытных педагогов за молодыми специалистами с установлением наставникам выплат стимулирующего характера за качественную работу в размере, определенном «Положением о выплатах стимулирующего характера» (Приложение № 3) ежемесячно;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере, определенном «Положением о выплатах стимулирующего характера» (Приложение № 3) ежемесячно;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, стажёрской площадки);

- выявлять и поддерживать талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют»;

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности Учреждения;

- обеспечивать гарантии и компенсации молодым педагогам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

IV. Рабочее время и время отдыха

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), коллективным договором, расписанием занятий, календарными учебными графиками, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.1. Для работников Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.1.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 263.1 ТК РФ).

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения, случаи верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.1. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2.2. 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 ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.2.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагога.

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.3. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

4.3.1. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу директора Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.2. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.4. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.6. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.7. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора учреждения регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляют:

- воспитатель, концертмейстер, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор (подраздел 1 раздела II номенклатуры должностей) - 42 дня;

- директор, заместители директора (подраздел 2 раздела I номенклатуры должностей) – 42 дня.

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 Учреждении, 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 (статья 122 ТК РФ).

4.7.1. 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 не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая директора, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 7 календарных дней, предусматривается коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости об объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 6).

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

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

4.7.5. 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.

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

4.7.9. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 4).

4.8. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку,

привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Стороны договорились:

4.9.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

4.9.2. С учётом производственных и финансовых возможностей учреждения возможно предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;

- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц (ст. 263.1 ТК РФ).

4.9.3. С учётом производственных и финансовых возможностей Учреждения, возможно предоставление работнику дополнительного оплачиваемого отпуска:

- при вакцинации против коронавирусной инфекции (два дня).

4.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.2. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст. 136 ТК РФ).

5.2.1. Днями выплаты заработной платы являются: 28 число текущего месяца (за первую половину месяца) и 13 число следующего месяца (за вторую половину отработанного месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

5.2.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы

5.2.3. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в «Положении о системе оплаты труда работникам» (Приложение № 2), разработанного на основании Постановления главы администрации муниципального образования Ленинградский район от 22.08.2017 г. № 1005 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район», Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

5.3.1. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.3.2. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 5, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.3.3. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

5.3.4. 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.

5.3.5. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имеющейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву.

5.4. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании

Ленинградский район. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения.

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

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится доплата к тарифной ставке (окладу) в размере 10%. (Приложение № 7).

5.7. Оплата труда уборщиков производственных и служебных помещений, дворника, нормы труда которых зависят от нормы убираемой площади, устанавливается на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений».

5.8. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.9. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.10. Стороны договорились предусматривать в «Положении о системе оплаты труда работников учреждения» регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;
- целесообразности выплат стимулирующего характера работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов; подготовке и организации социально-значимых мероприятий; по соблюдению условий охраны труда; по информированию о законодательстве в области трудового права.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Предоставляет меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.2. Выплачивает увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.4. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами в соответствии с финансовыми возможностями учреждения.

6.1.5 Обеспечивает сохранении среднего заработка основным педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного

профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

6.1.6. Освобождает работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы.

6. 2. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредита работникам отрасли; по предоставлению педагогическим работникам региональной выплаты в размере одного миллиона рублей на приобретение жилья;

- содействуют пропаганде здорового образа жизни и соблюдению норм охраны труда;

- организуют культурно-массовую работу.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

6.3.1. Проводит информационно-разъяснительную работу:

- по ознакомлению с перечнем льгот в рамках краевой профсоюзной экосистемы «Профмаркет»;

- по привлечению членов Профсоюза в федеральную бонусную программу «Профкадс»;

- по информированию членов Профсоюза и членов их семей по оздоровлению.

6.3.2. Содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки».

6.3.3. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов.

6.3.4. Осуществляет контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.3.5. Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.3.6. Оказывает материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, трудной жизненной ситуации, болезни из средств профсоюзного бюджета.

6.7.7. Содействует организации санитарно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей по договорам, заключённым с санаториями Краснодарского края о предоставлении 10-25% скидки к стоимости путёвки и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20% скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профздравниц Кубани.

6.8.8. Ведёт коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.8.9. Способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках

сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать комиссию по охране труда и назначить ответственное лицо за организацию работы по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.3. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 10).

7.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.6. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.8. 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 организацией.

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

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 7).

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 8, 9).

7.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности), среднего заработка.

Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. 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.

7.1.15. За результативную работу уполномоченному по охране труда производить ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере, определённом «Положением о выплатах стимулирующего характера» (Приложение № 3).

7.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников Учреждения.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. 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.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно директора, заместителей директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

- содействуют выполнению представлений и требований проверки Главного технического инспектора труда, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- ежегодно рассматривают вопросы производственного травматизма, системы управления охраной труда (СОУТ) в сфере образования;

- обеспечивают разработку совместных методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда;

- организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

7.5.4. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверке готовности учреждения к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом соглашений федерального, регионального и муниципального уровня, Устава Учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. 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.

8.2.3. 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.

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

8.2.5. Представлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда и стимулирующего фонда.

8.2.8. Включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, ведению переговоров для подготовки проекта, заключения и регистрации нового Коллективного договора.

8.2.9. 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились, что работодатель признаёт гарантии работников, избранных (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы (часть 3 статьи 374 ТК РФ). Члены выборных профсоюзных органов, освобождаются от основной работы в Учреждении с сохранением среднего заработка:

- на время краткосрочной профсоюзной учёбы;
- для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (не менее 7 рабочих дней);
- на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Работодатель признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников в размере, определённом «Положением о выплатах стимулирующего характера» (Приложение № 3) ежемесячно.

8.5. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы в размере 1% (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.6. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации»);
 - принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).
- 8.6.2. 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 Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.6.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.6.4. 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 (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.6.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

Выполнение коллективного договора рассматривается общим собранием работников не реже двух раз в год (по итогам 1 полугодия – до 30 июня и за год – до 25 декабря).

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Глушакова Л.А.
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮОЦ
_____ Нечепоренко Л.Н.
«27» января 2022г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район
на 2022-2025 годы**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский район (далее - Учреждение).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон «Об образовании в Российской Федерации»), иными нормативными правовыми актами и Уставом учреждения (далее - Устав).

1.3. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в МБУДО ДЮЦ и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.4. В Правилах используются следующие понятия:

- «Работодатель» - в лице его представителя – директора Учреждения;
- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудовых договоров и иных оснований, предусмотренных ТК РФ;

- «Трудовая дисциплина» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённых в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, нормативными актами работодателя.

1.5. Трудовые права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.6. Действие Правил распространяются на всех работников, в том числе совместителей, работающих в Учреждении.

1.7. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются административным персоналом Учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.8. Настоящие Правила вступают в силу со дня их утверждения.

1.9. Правила хранятся у делопроизводителя Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники Учреждения реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с настоящими Правилами, Уставом Учреждения, соглашениями, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью;

- с условиями труда, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить права и обязанности;

- провести вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, инструктаж по противопожарной безопасности, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передаётся работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст. ст. 58 и 59 Трудового кодекса РФ).

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

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

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

- 5) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- б) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В период трудоустройства работник направляется для прохождения медицинского осмотра. На основании медицинского заключения принимается решение о допуске работника к работе.

2.4. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных

категорий работников - директора Учреждения, его заместителей – 6 месяцев.

2.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ст. 80 ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчёт (ст. 140 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.7. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ) выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

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

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

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

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7.1 статьи 77 ТК РФ);

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата работников, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

2.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

2.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3. Права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении мер коллективного договора соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник в своей повседневной работе обязуется:

- соблюдать Устав Учреждения и другие локальные нормативные акты, настоящие Правила;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории Учреждения;
- незамедлительно сообщать директору Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством, о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

5. Ответственность сторон

5.1. Ответственность работника:

5.1.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

5.1.2. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

5.1.4. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.1.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

5.1.6. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.1.6. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

5.1.8. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

5.1.9. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически

не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

5.2. Ответственность Работодателя:

5.2.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

5.2.2. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы

5.2.3. Материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

5.2.4. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

5.2.6. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

5.2.7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2.8. В случае возникновения спора факта причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, для педагогических работников – 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, 7,2

часов ежедневной работы (смены) с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени.

6.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

6.3. Режим работы для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Начало работы - в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день – 8 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 8 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 7 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания – 1 час:

- в обычный рабочий день – с 12 час. 00 мин. по 13 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – с 12 час. 00 мин. по 13 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней – с 12 час. 00 мин. по 13 час.

00 мин.;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 17 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 00 мин.

6.4. Режим работы для женщин, работающих в сельской местности.

Начало работы в 9 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы:

- в обычный рабочий день – 7 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней - 7 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 6 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания – 1 час:

- в обычный рабочий день – с 12 час. 00 мин. по 13 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней – с 12 час. 00 мин.; по 13 час. 00 мин.
- накануне нерабочих праздничных дней – с 12 час. 00 мин. по 13 час.

00 мин.;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней - 17 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 16 час. 12 мин.

6.5. Для сторожей при сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности: с 19 час. 00 мин. до 07 час. 00 мин.; в выходные и нерабочие праздничные дни:

1 смена – с 19 час. 00 мин. до 07 час. 00 мин.,

2 смена – с 07 час. 00 мин. до 19 час. 00 мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

6.6. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 Марта – Международный женский день;

1 Мая – Праздник Весны и Труда;

9 Мая - День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

6.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться:

6.7.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

6.7.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться в следующих случаях:

6.8.1. Без согласия работника:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.8.2. Допускается с письменного согласия работника:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6.8.3. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

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

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

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

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

6.9.1. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

6.9.3. Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день.

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников.

Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

6.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.10.1. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами РФ.

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

6.10.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (Приложение № 6).

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него отпуском по уходу за ребёнком;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев.

6.10.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.10.6. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данном Учреждении.

6.10.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

6.10.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.10.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (для педагогических работников).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на

тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

6.10.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.11. 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 (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7. Меры поощрения

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

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;
- выдача премии, согласно «Положения о выплатах стимулирующего характера (Приложение №3 к коллективному договору);
- представление к званию «Почётный...» «Заслуженный...», «Народный...»;
- ходатайство на занесение на Районную Доску почёта;
- рекомендации к награждению орденами и медалями.

7.2. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения всего коллектива. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке в случае, если ведется трудовая книжка.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.1.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

8.1.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

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

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

8.1.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.1.5. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в коллективном договоре и настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.2. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.3. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений Учреждения.

8.5. Дисциплинарное взыскание на работодателя налагает Учредитель.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А.Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н.Нечепоренко
«27» января 2022г.

Положение о системе оплаты труда работникам

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район
на 2022-2025 годы**

ст. Ленинградская
2022 г.

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Положение о системе оплаты труда (далее – Положение) является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район (далее – Учреждение), разработано в целях установления оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда (далее - Положение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Постановлением главы муниципального образования Ленинградский район от 12 ноября 2008 года №1684 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Ленинградского района»;
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218 с дополнениями «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».
- Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года №1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;
- Решением Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021г., протокол № 11 «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год»;
- Районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на 2020-2023 годы;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края на 2022-2024 годы;
- коллективным договором.

1.3. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

1.4. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

1.5. Положение распространяется на оплату труда всех работников учреждения.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев качества и результативности работы работников. Порядок таких выплат регулируется локальным нормативным актом «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение №3 к коллективному договору).

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договорами.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Учреждение, средств от оказания Учреждением услуг и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности

на соответствующий финансовый год.

1.11. На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 25% фонда оплаты труда Учреждения.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: заведующего хозяйством – 6 055,00 руб. делопроизводителя – 5 823,00 руб.	1,04 1,00
2.	Должности педагогического персонала	
2.1	2 квалификационный уровень. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: концертмейстер – 8 795,00 руб.; педагог дополнительного образования – 8 795,00 руб.; педагог-организатор – 8 795,00 руб.	1,08
2.2	3 квалификационный уровень. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы: воспитатель – 8 945,00 руб.; методист – 8 945,00 руб.	1,08
	Должности административного персонала	
3.	Базовый оклад (базовый должностной оклад) директора – 27 336,01 руб. Базовый оклад (базовый должностной оклад) заместителя директора по учебно-воспитательной работе – 19 135,21 руб., заместитель директора по научно-методической работе – 19 135,21 руб.	

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор Учреждения самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$(Об \times К + Дк) \times Уф$$

$$Оп = \frac{(Об \times К + Дк) \times Уф}{Ун}, \text{ где:}$$

Ун

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится два раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.3. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют на 1 января 2022 года:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - сторож	5 628,00 руб.
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – уборщик производственных и служебных помещений	5 726,00 руб.
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 823,00 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих – звукооператор, - инженер-энергетик	6 405,00 руб. 6 405,00 руб.

2.4. Распределение профессий рабочих учреждения по квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Решение об установлении работникам выплат стимулирующего характера к окладу принимается Учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от иной, приносящий доход деятельности.

3.2. Работникам Учреждения установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- за интенсивность и эффективность работы;

- за выслугу лет;

- премии;

- другие виды выплат стимулирующего характера, установленных муниципальными правовыми актами;

- отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования.

3.3. В Учреждении установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

3.3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Почётный...», «Заслуженный...», «Народный...»;

0,15 - за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.4. Работникам Учреждения установлена выплата стимулирующего характера к окладу за интенсивность и эффективность работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Выплата стимулирующего характера к окладу за интенсивность и эффективность работы устанавливается в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение № 2),

Размер надбавки зависит от показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Размеры выплат в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.4. раздела III настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

3.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

3.7.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы учреждения.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам» (Приложение № 1). Конкретный размер премии определяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы - 200%.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) не выплачиваются.

3.7.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно в размере 1 оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования

Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

3.7.3. Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам единовременно.

3.7.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.8. Выплата отдельным категориям работников муниципальных учреждений дополнительного образования в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, концертмейстер);
- обслуживающий персонал (звукооператор, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

3.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.1.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

4.1.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.1.6. Педагогическим и другим работникам в Учреждении устанавливаются выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 30%.

Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов

вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.1.8. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.2. Должностной оклад директора Учреждения определяется трудовым договором и дополнительным соглашением к нему, который устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район в кратном отношении к средней заработной плате педагогических работников, возглавляемой им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора Учреждения отражены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Порядок установления кратности оклада директора к средней заработной плате педагогических работников для определения размера должностного оклада директора Учреждения определяется в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

К педагогическому персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждения.

Перечень должностей работников, относящихся к педагогическому персоналу Учреждения, установлен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада директора определяется в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

Должностной оклад директора Учреждения устанавливается органом местного самоуправления Ленинградского района – главным распорядителем бюджетных средств (далее - управление образования администрации муниципального образования Ленинградский район).

6.3. Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

6.4. Должностные оклады директора Учреждения, заместителей директора подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

Директору Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год и в связи с юбилеями (50, 55, 60

лет и т.д.).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается управлением образования администрации муниципального образования Ленинградский район на основании письменного заявления.

6.6. С учётом условий труда директору Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

7.1. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

7.2. Внесение изменения в штатное расписание производится на основании приказа директора Учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом Учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Настоящий порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения применяются при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов Учреждения, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Учреждением самостоятельно.

**Критерии
для установления кратности оклада
при определении должностного оклада (ставки заработной платы)
директора МБУДО ДЮЦ**

№ п/п	Критерии	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (по отчету о выполнении муниципального задания за предшествующий год)	за каждого обучающегося; дополнительно за каждого обучающегося с ограниченными возможностями здоровья	0,1 0,5
2.	Наличие переданных в оперативное управление учреждению оборудованных и используемых в образовательном процессе зданий	за каждую единицу	10
3.	Наличие переданных в оперативное управление учреждению сооружений (складских помещений, павильонов).	за каждую единицу	10

**Порядок
установления кратности оклада директора
к средней заработной плате работников
для определения должностного оклада директора МБУДО ДЮОЦ**

1. Кратность оклада директора к средней заработной плате педагогических работников Учреждения (далее - кратность оклада) устанавливается один раз в год на основании критериев деятельности Учреждения для установления кратности при определении должностных окладов (ставки заработной платы) директора Учреждения.

2. Устанавливаются следующие коэффициенты кратности оклада:

Кратность	1,05	1,04	1,03	1,02	1,01
Количество баллов	свыше 900	от 701 до 900	от 501 до 700	от 201 до 500	до 200

3. Директор Учреждения ежегодно не позднее 15 января финансового года представляют в управление образования администрации муниципального образования Ленинградский район информацию о деятельности Учреждения по каждому критерию для установления кратности должностного оклада (ставки заработной платы).

**Перечень должностей работников, относящихся
к педагогическому персоналу МБУДО ДЮЦ**

№ п/п	Тип образовательной организации	Работники, относящиеся к педагогическому персоналу
1.	Организация дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, воспитатель, концертмейстер

**Порядок исчисления размера средней заработной платы работников
для определения размера должностного оклада
директора МБУДО ДЮЦ**

1. Размер заработной платы работников определяет размер должностного оклада директора Учреждения.

2. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников Учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего и компенсационного характера педагогических работников Учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

4. Расчет средней заработной платы работников Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора Учреждения.

5. Средняя заработная плата работников Учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора Учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников Учреждения учитывается среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е

или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждения на более чем одной ставке (оформленный в Учреждения как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Виды выплат стимулирующего характера директору МБУДО ДЮЦ

Директору Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- за выслугу лет;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за сложность и напряженность работы;

- премия по итогам работы;

- премия за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы директора:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения должностного оклада директора Учреждения на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад директора Учреждения и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на год, за исключением повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен директору Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного директора. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования

директора к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории.

1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почётное звание устанавливается руководителям, которым присвоена учёная степень, почётное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, которое начинается со слов «Почётный», «Заслуженный...», «Народный...»;

0,15 - за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности директора Учреждения.

Размеры надбавок (в процентах от должностного оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы до 200% от оклада.

Установление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рассматривается соответствующей комиссией с участием представителя районной территориальной профсоюзной организации работников образования и науки.

4. Порядок выплаты премий директору Учреждения устанавливается в соответствии с пунктами 28 - 30 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район.

5. Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается единовременно.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮОЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской
муниципального образования Ленинградский район
на 2022-2025г.г.

ст. Ленинградская
2022 г.

I. Общее положение

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее - Положение) является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский район (далее - Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон «Об образовании в Российской Федерации»);

- законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

- Постановлением администрации муниципального образования Ленинградский район от 22 августа 2017 года №1005 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район»;

- Районным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на 2020-2023 годы;

- Коллективным договором;

- Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский район на 2022-2024г.г.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников в повышении результативности профессиональной деятельности, дифференцированного подхода в осуществлении материального поощрения работников в зависимости от объёма и качества выполняемой работы.

1.4. Система стимулирования в Учреждении включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников, включая совместителей.

1.5. Положением определяются размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера (в том числе выплата премии), показатели и критерии эффективности деятельности различных категорий работников.

1.6. Положения действует до принятия нового.

II. Виды, условия установления и порядок выплат стимулирующего характера

2.1. Установление выплат стимулирующего характера производится

Учреждением с учётом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.1.1. Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда. На выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда Учреждения предусмотрена стимулирующая часть, составляющая не менее 25%.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их установления закрепляются коллективным договором, трудовым договором, соглашением и локальными нормативными актами Учреждения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы, учитываются для начисления пенсии, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. и производятся в сроки, установленные Учреждением для выплаты заработной платы.

2.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. В выплатах стимулирующего характера может быть отказано, если работником не выполняются установленные показатели и критерии по качеству и результативности работы.

2.2.1. Выплаты стимулирующего характера не имеют гарантированного характера.

2.2.2. Ежемесячная выплата стимулирующего характера производится согласно фактически отработанного времени по табелю рабочего времени.

2.2.3. Работникам Учреждения, отсутствовавшим на рабочем месте в течение всего периода, за который устанавливаются стимулирующие выплаты, по причинам: заболевания, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, учебного отпуска, курсов повышения квалификации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и других уважительных причин стимулирующие выплаты не выплачиваются.

2.2.4. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение выплат стимулирующего характера по итогам работы за месяц.

2.3. Виды выплат стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию;
- за учёную степень, почётное звание;
- за выслугу лет;
- за интенсивность и эффективность работы;
- премии;
- другие виды выплат стимулирующего характера, установленных муниципальными правовыми актами;
- отдельным категориям работников муниципальных образовательных Учреждений дополнительного образования.

2.3.1. Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 15% - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10% - при наличии первой квалификационной категории.

Размер стимулирующей выплаты за квалификационную категорию может быть изменён при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.3.2. Выплата стимулирующего характера за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 7,5% - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Почётный...», «Заслуженный...», «Народный...», - со дня присвоения, награждения;

- 15% - за учёную степень доктора наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Выплата стимулирующего характера за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 лет - 15%.

Выплаты к должностному окладу за выслугу лет устанавливаются приказом директора сроком на один учебный год.

Выплата к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячного в пределах установленного срока её выплаты и не образует новый должностной оклад работника.

Размер выплаты стимулирующего характера за выслугу лет может быть изменён при увеличении выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, согласно документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера выплаты

стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплаты стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

2.3.4. Работникам Учреждения установлена выплата стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за интенсивность и эффективность работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, определяется, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, реализацию отдельных видов деятельности, выполнение особо важных и срочных работ, возлагается на работников приказом директора Учреждения.

Для оценки интенсивности и эффективности работы утверждается перечень показателей и критериев деятельности работников в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании Учреждения (Приложение № 2 настоящего Положения).

Размер указанной надбавки - до 200%.

2.3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении установлены премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя».

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы Учреждения.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Период времени, по итогам работы за который работнику устанавливается премия, и конкретный размер премии определяются приказом директора. Указанный приказ является основанием для выплаты премии.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в соответствии с Приложением № 1. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы - 200%.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно в размере 1 оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Ленинградский район;

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Ленинградский район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования Ленинградский район.

Премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам одновременно.

2.3.6. В Учреждении установлена выплата стимулирующего характера за работу с коллективом, имеющим звание «Образцовый» в размере - 20% к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, со дня присвоения.

2.3.7. Выплата отдельным категориям работников муниципального учреждения дополнительного образования в размере 3000 рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, концертмейстер);

- обслуживающий персонал (звукооператор, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, делопроизводитель).

Выплаты осуществляются исходя из объема рабочей нагрузки и

фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

2.4. Расчёт размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц и обоснование данного расчёта производится Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации ежемесячно.

2.4.1. Основанием для предоставления выплат стимулирующего характера работнику является заполненный оценочный лист и прилагаемые подтверждающие документы, предоставленные работником в Комиссию в срок до 28 числа ежемесячно.

Оценочные листы, направленные с нарушением сроков и не содержащие подтверждающих документов, на заседании Комиссии не рассматриваются.

2.4.2. На основании оценочных листов производится расчёт стоимости одного балла.

Расчёт стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ} : (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S - стоимость одного балла;

ФОТ - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, N, ... Nn - общее количество баллов работников.

2.4.3. Комиссия на основании всех материалов составляет итоговый протокол с указанием баллов и размеров выплат стимулирующего характера с обоснованием по каждому работнику Учреждения.

2.4.4. Если по представленному расчёту не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., то издаётся приказ директора об утверждении оценочных листов с суммами баллов и размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы работников Учреждения за истёкший месяц. Директор Учреждения в течение пяти дней знакомит каждого работника с приказом под роспись.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы устанавливаются в период с 29 по 30 число каждого месяца (по итогам анализа за текущий месяц).

Ш. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

3.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе в течение одного рабочего дня с момента ознакомления с протоколом подать апелляцию в Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.3. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание Комиссии.

3.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

3.5. Оценка, данная на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

IV. Порядок лишения или уменьшения выплат стимулирующего характера

4.1. Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен частично или полностью снят по следующим причинам:

- несчастный случай с работниками или обучающимися в Учреждении;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и т.п.);
- поступление обоснованных жалоб родителей на действия работника;
- наличие замечаний или предписаний контролирующих органов;
- нарушение санитарно-эпидемического режима и техники безопасности в Учреждении;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы Учреждения;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, которое установлено в ходе инспекционного контроля;
- несвоевременное предоставление и недостоверность представленных подтверждающих документов.

4.2. Директор вправе уменьшить, приостановить или отменить выплату стимулирующего характера, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьёй 74 ТК РФ, в случае отсутствия финансовых средств либо недостаточного финансового обеспечения Учреждения.

4.3. Решение директора Учреждения об уменьшении, приостановлении или отмене выплат стимулирующего оформляется приказом с указанием конкретных причин, послуживших основанием для этого.

V. Заключительные положения

5.1. Порядок, условия выплат стимулирующего характера (в том числе выплата премии), показатели и критерии эффективности деятельности различных категорий работников могут дополняться и изменяться в соответствии с особенностями деятельности Учреждения, с обязательным

обоснованием дополнений и изменений и по согласованию с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.25. Дополнения и изменения в Положение принимаются общим собранием работников Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам МБУДО ДЮЦ

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)

№п/п	Показатель выплат	Сумма
1.	За вклад в развитие образовательной организации.	4000
2.	Проявление инициативы, самостоятельности, выдвижение и реализация творческих идей.	2000
3.	Качественное проведение открытых методических мероприятий (мастер-классы, семинары, заседания методических объединений и другие формы работы): - на муниципальном уровне; - на зональном уровне; - на региональном уровне.	1500 2000 2500
4.	Качественная организация и проведение культурно-массовых мероприятий на муниципальном уровне.	1000
5.	Победа в профессиональных конкурсах: - на уровне учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на всероссийском уровне.	1000 2000 3000 4000
6.	Включение передового педагогического опыта работы: - в муниципальный банк данных; - в региональный банк данных.	1000 2000
7.	Качественная инновационная деятельность (публичная защита инновационного проекта): - на муниципальном уровне; - на региональном уровне.	2000 3000
8.	Эффективность использования и сохранность материально-технических средств.	1000
9.	По итогам подготовки учреждения к новому учебному году.	5000
10.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем.	1000

**Карта оценки деятельности работников
для выплат стимулирующего характера**

Наименование выплат	Условия получения выплаты (баллы)	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Карта оценки деятельности директора для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	региональный уровень - 5 муниципальный уровень - 4 уровень МБУДО ДЮЦ - 3	Качественная организация и ведение инновационной работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Наличие высшей и первой квалификационной категории: свыше 70% -3 ниже 70% -2.	Высокий уровень аттестации педагогических работников МБУДО ДЮЦ.	по полугодиям	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень – 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4; - всероссийский уровень – 5; - международный уровень – 6.	Победа МБУДО ДЮЦ в муниципальных, зональных, региональных, всероссийских, международных конкурсах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- уровень МБУДО ДЮЦ – 2; - муниципальный уровень -3; - зональный уровень – 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6; - международный уровень – 7.	Подготовка победителей и призёров (работников и обучающихся) конкурсов МБУДО ДЮЦ, муниципальных, зональных, региональных, всероссийских, международных конкурсов.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	- муниципальный	Качественное	ежемесячно	В

высокие показатели	уровень – 3; - зональный уровень – 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6.	представление опыта работы МБУДО ДЮОЦ на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях.		соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень -4; - зональный уровень -3; - муниципальный уровень -2.	Активное участие в подготовке и проведении региональных, зональных, муниципальных мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг анкетирования: - свыше 90 % удовлетворенных – 5; - свыше 80 % удовлетворенных – 3.	Повышение имиджа МБУДО ДЮОЦ на основании мониторинга деятельности организации и анализа анкетирования родителей.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг анкетирования: - свыше 90 % удовлетворенных – 3; - свыше 80 % удовлетворенных – 2.	Удовлетворённость родителей качеством образовательного процесса и результатами образовательной деятельности педагогов (результаты анкетирования, отзывы).	1 раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Увеличение объёмных показателей численности обучающихся в детских объединениях МБОУДО ДЮОЦ.	по итогам полугодий	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 15 (оценивается управлением образования)	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое - по 1, но не более - 5	Качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями) – совместные мероприятия, акции,	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		конкурсы, концерты и другие формы работы.		
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень - 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4.	Активное участие в муниципальных, зональных, региональных, комиссиях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественная работа МБУДО ДЮЦ в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Краснодарского края».	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественная работа МБУДО ДЮЦ в АИС «Сетевой город. Образование.»	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое - по 1, но не более - 5	Качественное и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей образовательной среды в МБОУ ДЮЦ, территории МБОУ ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественная подготовка МБУДО ДЮЦ к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественное выполнение особо важных или срочных работ, связанных с производственной необходимостью.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 5; - муниципальный уровень – 4; - уровень МБУДО	Качественная организация и ведение инновационной работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	ДЮЦ – 3.			
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень – 3; - зональный уровень – 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6.	Качественное представление опыта работы МБУДО ДЮЦ на муниципальном, зональном, региональном, всероссийском уровнях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 2, но не более 3	Выступления на вебинарах, семинарах и др.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Наличие высшей и первой квалификационной категории: - свыше 70% - 3, - ниже 70% - 2.	Высокий уровень аттестации педагогических работников МБУДО ДЮЦ.	по полугодиям	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение функций администратора системы АИС «Сетевой город. Образование.»	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 5; - региональный уровень – 4.	Качественная разработка и публикация информационных материалов в профессиональных журналах и газетах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	интернет-конкурс - 0,5 конкурсы в очном режиме: 2-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4. 3-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 0,5; - муниципальный уровень - 1; - зональный уровень	Результативное участие в профессиональных конкурсах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	– 2; - региональный уровень – 3.			
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 1, но не более 5	Качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями) – совместные мероприятия, акции, конкурсы, концерты и другие формы работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг анкетирования: - свыше 90 % удовлетворенных – 3; - свыше 80 % удовлетворенных – 2.	Удовлетворённость родителей качеством образовательного процесса и результатами образовательной деятельности педагогов (результаты анкетирования, отзывы).	1 раз в год	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Увеличение объёмных показателей численности обучающихся в детских объединениях МБУДО ДЮЦ.	по итогам полугодий	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 4; - зональный уровень – 3; - муниципальный уровень – 2; - уровень МБУДО ДЮЦ – 1	Активная работа в качестве члена жюри конкурсов, фестивалей, выставок, эксперта комиссий, организатора олимпиад.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 15	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация работы и ведение документации по охране труда.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная разработка и ведение документации по правилам дорожной безопасности	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		(разработка схем безопасного маршрута обучающихся, паспорта ПДД, документации для выездных мероприятий).		
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная разработка локальных нормативных актов	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация работы по самообследованию МБУДО ДЮЦ.	едино временно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое - по 1, но не более - 5	Качественное и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей образовательной среды в МБУДО ДЮЦ, территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественное выполнение особо важных или срочных работ, связанных с производственной необходимостью.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности заместителя директора по научно-методической работе для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 5; - муниципальный уровень – 4; - уровень МБУДО ДЮЦ – 3.	Качественная организация и ведение инновационной работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень – 3; - зональный уровень	Качественное представление опыта работы МБУДО ДЮЦ	ежемесячно	В соответствии с решением

	– 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6.	на муниципальном, зональном, региональном, всероссийском уровнях.		комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 2, но не более 3	Выступления на вебинарах, семинарах и др.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Качественная организация работы по аттестации педагогических работников.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Наличие высшей и первой квалификационной категории: - свыше 70% - 3, - ниже 70% - 2.	Высокий уровень аттестации педагогических работников МБУДО ДЮОЦ.	по полугодиям	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 6; - региональный уровень – 5; - зональный уровень – 4; - муниципальный уровень – 3; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 2.	Качественная подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация работы Муниципального опорного центра.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная разработка локальных нормативных актов	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение функций модератора АИС «Навигатор дополнительного образования детей Краснодарского края», оператора ПФДО.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная организация и содержательное наполнение сайта	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		МБУДО ДЮЦ.		
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 5; - региональный уровень – 4.	Качественная разработка и публикация информационных материалов в профессиональных журналах и газетах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	интернет-конкурс - 0,5 конкурсы в очном режиме: 2-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4. 3-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 0,5; - муниципальный уровень - 1; - зональный уровень – 2; - региональный уровень - 3	Результативное участие в профессиональных конкурсах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 1, но не более 5	Качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями) – совместные мероприятия, акции, конкурсы, концерты и другие формы работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Мониторинг анкетирования: - свыше 90 % удовлетворенных – 3; - свыше 80 % удовлетворенных – 2.	Удовлетворённость родителей качеством образовательного процесса и результатами образовательной деятельности педагогов (результаты анкетирования, отзывы).	1 раз в год	В соответствии с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 4; - зональный уровень - 3 - муниципальный уровень – 2; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 1	Активная работа в качестве члена жюри конкурсов, фестивалей, выставок, эксперта комиссий, организатора олимпиад.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 15	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация работы по самообследованию МБУДО ДЮОЦ.	едино временно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое - по 1, но не более - 5	Качественное и эстетическое оформление предметно-пространственной развивающей образовательной среды в МБУДО ДЮОЦ, территории МБУДО ДЮОЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10 (оценивается управлением образования)	Качественное выполнение особо важных или срочных работ, связанных с производственной необходимостью.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности педагога дополнительного образования, концертмейстера, воспитателя для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	ведение деятельности на уровне МБУДО ДЮОЦ -2	Качественная организация и ведение инновационной деятельности	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Качественная организация работы и руководство деятельностью	октябрь март	В соответствии с решением комиссии

		методических и других объединений педагогов.		
За интенсивность и высокие показатели	свыше 15 человек - 1 свыше 20 человек - 2	Увеличение объёмных показателей численности обучающихся в детских объединениях при условии своевременного зачисления обучающихся в АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края», предоставления личных дел обучающихся.	по итогам полугодия	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Востребованность дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, реализуемой в рамках ПФДО.	по итогам полугодия	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Реализация дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, реализуемой в сетевой форме.	по итогам полугодия	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 1, но не более 3	Качественное взаимодействие с социумом, родителями (законными представителями) – совместные мероприятия, акции, конкурсы, концерты и другие формы работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 4; - региональный уровень – 3.	Качественная разработка и публикация информационных и методических материалов в профессиональных журналах и газетах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

За интенсивность и высокие показатели	интернет-конкурс - 0,5 конкурсы в очном режиме: 2-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень - 3 - региональный уровень – 4. 3-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 0,5; - муниципальный уровень - 1; - зональный уровень – 2; - региональный уровень – 3.	Результативное участие в профессиональных конкурсах .	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	-уровень МБУДО ДЮЦ -1; - муниципальный уровень -2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4.	Транслирование результатов своей профессиональной деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Высокий уровень и качественное осуществление наставнической работы (консультативная помощь, методическое сопровождение и координация деятельности, работа с документацией).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	Гран-при: - муниципальный уровень - 5; - зональный уровень - 6; - региональный уровень - 7; - всероссийский уровень - 8;	Качественная подготовка и результативное участие обучающихся в конкурсах, фестивалях по профилю основной деятельности учреждения.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	<ul style="list-style-type: none"> - международный уровень – 9. 1 место: - уровень МБУДО ДЮОЦ - 3; - муниципальный уровень - 4; - зональный уровень - 5; - региональный уровень - 6; - всероссийский уровень - 7; - международный уровень - 8. 2 место: - уровень МБУДО ДЮОЦ -2; - муниципальный уровень - 3; - зональный уровень - 4; - региональный уровень - 5; - всероссийский уровень - 6; - международный уровень - 7. 3 место: - уровень МБУДО ДЮОЦ -1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень - 3; - региональный уровень - 4; - всероссийский уровень - 5; - международный уровень – 6. 			
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 0,5, но не более 2	Качественная подготовка и результативное участие обучающихся в интернет-конкурсах по профилю деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждый номер по 1, но не более 5	Активная концертная деятельность.	ежемесячно	В соответствии с решением

				комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждую по 1, но не более 5	Активная выставочная деятельность (тематические выставки).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Результативное участие в реализации летней оздоровительной кампании.	июнь-август	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Результативное участие в мероприятиях каникулярного периода.	1 раз в четверть	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Сопровождение обучающихся на выездных мероприятиях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качественное и эстетическое оформление стендов, наглядности, помещений МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качественное выполнение функций заведующего учебным кабинетом (обеспечение соответствия кабинета санитарно-гигиеническим требованиям, качественное и эстетическое оформление кабинета).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Высокий уровень успеваемости («хорошо», «отлично») работников, обучающихся в соответствии с договором о целевом обучении.	едино временно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	В целях стимулирования труда педагогических работников из числа	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования молодым специалистам, имеющим стаж работы до 3-х лет.		
За интенсивность и высокие показатели	- исполнение роли героев -1; - помощник за кулисами – 1; - ведущий мероприятия – 2; - мастер-класс – 1; - подготовка сценических костюмов -1.	Активное и качественное участие в проведении мероприятий МБУДО ДЮОЦ, массовых районных и зональных мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 4; - зональный уровень – 3; - муниципальный уровень – 2; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 1.	Активная работа в качестве члена жюри конкурсов, фестивалей, выставок, эксперта комиссий, организатора олимпиад.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности педагога-организатора для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	2	Качественная организация работы и руководство деятельностью методических и других объединений педагогов.	октябрь март	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	от 1 до 5	Организация и	ежемесячно	В

высокие показатели		проведение муниципальных, региональных конкурсов, акций, фестивалей.		соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Координация волонтерской деятельности на муниципальном уровне.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 1, но не более 3	Качественное взаимодействие с социумом, родителями, (законными представителями) – совместные мероприятия, акции, конкурсы, концерты и другие формы работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественная подготовка информации для наполнения тематических разделов сайта МБУДО ДЮЦ.	по итогам месяца	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 5; - региональный уровень – 4.	Качественная разработка и публикация информационных и методических материалов в профессиональных журналах и газетах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	интернет-конкурс - 0,5 конкурсы в очном режиме: 2-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4. 3-е место - уровень МБУДО ДЮЦ – 0,5;	Результативное участие в профессиональных конкурсах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	<ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - 1; - зональный уровень -2; - региональный уровень – 3. 			
За интенсивность и высокие показатели	<ul style="list-style-type: none"> -уровень МБУДО ДЮОЦ -1; - муниципальный уровень -2 - зональный уровень - 3 - региональный уровень – 4. 	Транслирование результатов своей профессиональной деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Высокий уровень и качественное осуществление наставнической работы (консультативная помощь, методическое сопровождение и координация деятельности, работа с документацией).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	<p>Гран-при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - 5; - зональный уровень - 6; - региональный уровень - 7; - всероссийский уровень - 8; - международный уровень – 9. <p>1 место:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень МБУДО ДЮОЦ - 3; - муниципальный уровень - 4; - зональный уровень - 5; - региональный уровень - 6; - всероссийский уровень - 7; - международный уровень - 8. 	Качественная подготовка и результативное участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках по профилю основной деятельности учреждения.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	<p>2 место: - уровень МБУДО ДЮОЦ -2; - муниципальный уровень - 3; - зональный уровень - 4; - региональный уровень - 5; - всероссийский уровень - 6; - международный уровень - 7.</p> <p>3 место: - уровень МБУДО ДЮОЦ -1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень - 3; - региональный уровень - 4; - всероссийский уровень - 5; - международный уровень – 6.</p>			
За интенсивность и высокие показатели	за каждое по 0,5, но не более 2	Качественная подготовка и результативное участие обучающихся в интернет-конкурсах по профилю деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень – 3; - зональный уровень – 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6.	Качественное представление опыта работы МБУДО ДЮОЦ на муниципальном, зональном, региональном, всероссийском уровнях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Высокий уровень организации и качественное руководство работой лагеря дневного пребывания, тематической (профильной) сменой.	июнь-август	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Результативное участие в реализации	июнь-август	В соответствии

		летней оздоровительной кампании.		с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Результативное участие в мероприятиях каникулярного периода.	1 раз в четверть	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Сопровождение обучающихся на выездных мероприятиях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качественное выполнение функций заведующего учебным кабинетом (обеспечение соответствия кабинета санитарно-гигиеническим требованиям, качественное и эстетическое оформление кабинета).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качественное и эстетическое оформление стендов, наглядности, помещений МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Высокий уровень успеваемости («хорошо», «отлично») работников, обучающихся в соответствии с договором о целевом обучении.	едино временно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования молодым специалистам, имеющим стаж	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		работы до 3-х лет.		
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 4; - зональный уровень – 3; - муниципальный уровень – 2; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 1	Активная работа в качестве члена жюри конкурсов, фестивалей, выставок, эксперта комиссий, организатора олимпиад.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественное выполнение функций и ведение документации уполномоченного ПК по охране труда.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности методиста для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	- региональный уровень – 5; - муниципальный уровень – 4; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 3.	Качественная организация и ведение инновационной деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественное выполнение работы в составе рабочей группы МОЦ МО Ленинградский район.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная разработка локальных нормативных актов	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
	за каждое по 1, но не более 3	Качественное взаимодействие с социумом, родителями	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

		(законными представителями) – совместные мероприятия, акции, конкурсы, концерты и другие формы работы.		
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 5; - региональный уровень – 4.	Качественная разработка и публикация информационных и методических материалов в профессиональных газетах и журналах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- всероссийский уровень – 6; - региональный уровень – 5; - зональный уровень – 4; - муниципальный уровень – 3; - уровень МБУДО ДЮОЦ – 2.	Качественная подготовка педагогов - победителей и призёров профессиональных конкурсов.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	интернет-конкурс - 0,5 конкурсы в очном режиме: 2-е место - уровень МБУДО ДЮОЦ – 1; - муниципальный уровень - 2; - зональный уровень – 3; - региональный уровень – 4. 3-е место - уровень МБУДО ДЮОЦ – 0,5; - муниципальный уровень - 1; - зональный уровень – 2; - региональный уровень – 3.	Результативное участие в профессиональных конкурсах.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- уровень МБУДО ДЮОЦ -1; - муниципальный уровень -2; - зональный	Транслирование результатов своей профессиональной деятельности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

	уровень – 3; - региональный уровень – 4;			
За интенсивность и высокие показатели	2	Высокий уровень и качественное осуществление наставнической работы (консультативная помощь, сопровождение и координация деятельности, работа с документацией).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- муниципальный уровень – 3; - зональный уровень – 4; - региональный уровень – 5; - всероссийский уровень – 6.	Качественное представление опыта работы МБУДО ДЮОЦ на муниципальном, зональном, региональном, всероссийском уровнях.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	- исполнение роли героев -1; - помощник за кулисами – 1; - ведущий мероприятия – 2; - мастер-класс – 1; - подготовка сценических костюмов -1.	Активное и качественное участие в проведении мероприятий МБУДО ДЮОЦ, массовых районных и зональных мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	за каждую по 1, но не более 5	Активная выставочная деятельность (тематические выставки).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация и руководство работой лагеря дневного пребывания, тематической (профильной) сменой.	июнь август	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественная подготовка информации для наполнения тематических разделов сайта.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и	- региональный	Активная работа в	ежемесячно	В

высокие показатели	уровень – 4; зональный уровень – 3; - муниципальный уровень – 2; - уровень МБУДО ДЮЦ – 1.	качестве члена жюри конкурсов, фестивалей, выставок, эксперта комиссий, организаторов олимпиад.		соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественное выполнение функций ответственного лица за организацию работы библиотечного фонда.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качественное и эстетическое оформление стендов, наглядности, помещений МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественная организация работы и ведение документации по антитеррористической безопасности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	4	Сложность и напряжённость выполняемой работы (организация работы по повышению квалификации работников в области правовых и экономических знаний).	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала для выплат стимулирующего характера

Карта оценки деятельности заведующего хозяйством для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 3	Качественная организация работы и ведение документации по социальному и медицинскому страхованию.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественная организация работы и ведение документации по пожарной безопасности.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественное выполнение функций контрактного управляющего.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Своевременная работа по подготовке документов для заключения контрактов по закупкам.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении помещений и территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в проведении массовых мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением

				комиссии
Карта оценки деятельности делопроизводителя для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественное выполнение функций ответственного лица за выполнение мер противодействия коррупции.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	1	Качественное ведение учёта и бронирование военнообязанных.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Своевременное, достоверное, полное предоставление сведений на плательщиков страховых взносов в Пенсионный фонд.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	2	Своевременное, достоверное, полное предоставление сведений в ГКУ КК «Центр занятости населения МО Ленинградский район».	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении помещений и территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в проведении массовых мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при	ежемесячно	В соответствии с решением

		подготовке учреждения к новому учебному году.		комиссии
Карта оценки деятельности звукооператора для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	4	Качественное обслуживание компьютерной и множительной техники.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	3	Качественное выполнение функций оператора в системе АИС «Сетевой город. Образование».	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Качественное выполнение функций технического сопровождения АИС «Навигатор дополнительного образования Краснодарского края».	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Качественное выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении помещений и территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
Карта оценки деятельности уборщика производственных и служебных помещений для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	2	Качественное выполнение функций	ежемесячно	В соответствии

		дежурного на пунктах пропускного режима.		с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении помещений и территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в проведении массовых мероприятий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности рабочего по ремонту и комплексному обслуживанию здания для выплат стимулирующего характера

За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Качество и оперативность выполнения работ	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 0,5 до 5	Активная помощь педагогам в изготовлении методических пособий.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении помещений и территории МБУДО ДЮЦ.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в проведении массовых мероприятий	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряжённость и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Карта оценки деятельности сторожа для выплат стимулирующего характера				
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 5	Активное участие в качественном и эстетическом оформлении территории МБУДО ДЮЦ	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Активное участие в проведении ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии
За интенсивность и высокие показатели	от 1 до 10	Интенсивность, сложность, напряженность и качество выполняемой работы.	ежемесячно	В соответствии с решением комиссии

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБУДО ДЮЦ длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район (далее – Учреждение).

2. Педагогические работники Учреждения в соответствии со статьей 335 ТК РФ, пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники Учреждения, замещающие должности: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, воспитатель, методист, директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов

исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в Учреждении составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮОЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

**Перечень
должностей педагогических работников,
по которым учитывается квалификационная категория
за выполнение педагогической работы по должности с другим
наименованием (в том числе по совместительству) в случаях,
если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности,
профили работы (деятельности)**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
- учитель - преподаватель	- воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); - педагог-организатор; - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
- старший воспитатель - воспитатель	- воспитатель
- мастер производственного обучения	- педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения, направления работы с профилем работы по основной должности)
- учитель-дефектолог - учитель-логопед	- воспитатель - педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения, направления

	дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
- учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства	- концертмейстер

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

**Перечень
профессий и должностей работников МБУДО ДЮЦ
с ненормированным рабочим днём,
которым устанавливается дополнительный
оплачиваемый отпуск.**

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Директор	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7 календарных дней
3.	Заместитель директора по научно-методической работе	7 календарных дней

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

**Перечень
профессий и должностей работников МБУДО ДЮЦ,
которым производится доплата к тарифной ставке (окладу)
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Профессия или должность	Доплата	Основания
1.	Уборщик служебных помещений.	10%	Специальная оценка условий труда по идентифицированным вредным (опасным) факторам. Класс условий труда 3.1. Повышенная оплата труда работников (ст. 147 ТК РФ)

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

**Перечень
профессий и должностей работников МБУДО ДЮЦ,
которым в соответствии с Типовыми нормами
установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1.	Уборщик служебных помещений	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 6 пар 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н, п.171 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
2.	Сторож	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н, п.163 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

		<ul style="list-style-type: none"> - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием. 	<p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н, п.135 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Согласовано:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022г.

Утверждаю:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022г.

**Перечень
профессий работников МБУДО ДЮЦ,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие
средства (Порядок и условия их выдачи
по Постановлению Минтруда РФ от 17.12.2010г. № 1122)**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Обслуживающий персонал	мыло	Уборка служебных помещений	200 г
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Обслуживающий персонал	мыло	Обслуживание и ремонт зданий	200 г

Приложение № 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ Л.А. Глушакова
«27» января 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО ДЮЦ
_____ Л.Н. Нечепоренко
«27» января 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2022 год

администрация и профсоюзный комитет МБУДО ДЮЦ заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022 года администрация по согласованию с профкомом обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Единица учета	количество	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственные	Количество работников, которым улучшают условия труда		Количество работников, освобождаемых от тяжелой физической работы	
							всего	В том числе женщин	все го	В том числе женщин
I. Организационные мероприятия										
1.1.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников МБУДО ДЮЦ.	комиссия	1	-	по мере необходимости	Директор Ответственный за организацию работы по ОТ	41	38	41	38
1.2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (руководителей и специалистов по охране труда).	человек	-	-	февраль	Комиссия по ОТ Ответственный за организацию работы по ОТ	-	-		
1.3.	Обучение работников безопасным методам и	человек	41	-	постоянно	Ответственный	41	38	41	38

	приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».					за организацию работы по ОТ				
1.4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда. Согласование инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	шт.	-	-	сентябрь	Директор Ответственный за организацию работы по ОТ Председатель ПК	41	38	41	38
1.5	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам.	шт.	2		регулярно	Ответственный за организацию работы по ОТ Заведующий хозяйством	41	38	41	38
1.6.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества; Перечень профессий прилагается.	человек	3	-	август	Директор Заведующий хозяйством Председатель ПК	3	3	3	3
			4	-			1	3	1	3
			2	-			2	2	2	2
1.7.	Организация работы комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией.	комиссия	1	-	в течение года	Директор Председатель ПК	41	38	41	38
1.8.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	проверка	1	-	август	Уполномоченный от ПК по ОТ	41	38	41	38
1.9.	Обновление уголка по охране труда.	шт.	1	-	постоянно	Ответственный за организацию работы по ОТ Уполномоченный по ОТ	41	38	41	38
1.10	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной	здание	2	-	2 раза в год	Директор Завхоз	41	38	41	38

	эксплуатации.					Председатель ПК				
1.11	Проведение специальной оценки условий труда	человек	7	8 400,00 р.	в течение года	Ответственный за организацию работы по ОТ	7	7	7	7
II. Технические мероприятия										
2.1.	Систематическая проверка и замена ламп и светодиодных светильников (панели) с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, в учебных кабинетах, территории.	лампа (шт.) светильник (шт.)	10 2	1500,00 р. 4200,00 р.	по мере необходимости	Заведующий хозяйством	41	38	41	38
2.2.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции электропроводов на соответствие безопасной эксплуатации: - улица Ленина, 33, а; - улица Ленина, 47.	раз	1 раз в год	1809,60 р. 1742,40 р.	август	Заведующий хозяйством	41	38	41	38
2.3.	Обеспечение рабочих мест педагогов современными техническими средствами.	АРМ	9	-	по мере поступления финансирования	Директор	9	8	9	8
III. 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.	человек	28 (основные работники)	105732,14р.	май	Директор Заведующий хозяйством	28	25	28	25
3.2.	Приобретение средств первой медицинской помощи в аптечки.	раз	2	500,00 р.	май	Заведующий хозяйством	41	38	41	38
IV. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты										
4.1.	Приобретение и выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №799.	человек	4	11080,00 р.	в течение года	Заведующий хозяйством	4	3	4	3
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами.				В течение года по мере необходимости	Заведующий хозяйством	2	2	2	2

	-средство дезинфицирующее (750 мл.);	штуки	24 штуки	1440,00 р.	ти					
	- мыло жидкое антибактериальное (250 мл.);	штуки	84 штуки	7182,00 р.						
	- дезинфицирующее средство ОКА-ТАБ (330 шт);	штуки	4 штуки	2600,00 р.						
	- салфетки антибактериальные (100 шт.);	упаковка	72 упаковки	4320,00 р.						
	-многоцветные профилактические гигиенические маски;	штук	56 штук	11200,00 р.						
- латексные перчатки.	упаковка	3 упаковки	3600,00 р.			28	25	28	25	
ИТОГО:				161706,14р.						

