

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице председателя
первичной профсоюзной организации с одной стороны и
администрацией организации в лице руководителя образовательной
организации - с другой, принятый на общем
собрании трудового коллектива

**муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска»**

09.03.2024 протокол № 45, с приложениями 3, листов 68,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.

Регистрационный № К – 47 от 23.04.2024

Приложение: - Письмо № 404/18-4-2 от 23.04.2024 на 2 л.



Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска

И. А. Галанцева



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА
**УПРАВЛЕНИЕ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ,
ЭКОНОМИКЕ И ИНВЕСТИЦИЯМ**

Революции пл., 2, г. Челябинск, 454113, тел. (8-351) 263 99 71, E-mail: econom@cheladmin.ru

23.04.2024 № 404/РБ-4-2

На № _____ от _____

Отделом экономического анализа и труда Управления по стратегическому планированию, экономике и инвестициям Администрации города Челябинска рассмотрен коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска» на период с 02.04.2024 по 01.04.2027, принятый на общем собрании трудового коллектива 09.03.2024.

Предлагаем для рассмотрения и включения в коллективный договор следующие дополнения и изменения.

Обращаем Ваше внимание, что в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор направляется работодателем в соответствующий орган по труду для проведения уведомительной регистрации в течение семи дней со дня подписания.

Раздел I. Общие положения.

Пункт 1.5. Содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

Пункт 1.16. Необходимо указать дату действия коллективного договора (с 02.04.2024 по 01.04.2027 года).

Раздел VI. Охрана труда и здоровья.

Пункт 6.1.2. Приказ Минтруда России от 10.12.2010 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» утратил силу, рекомендуется руководствоваться приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 404н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

Приложение № 3. Соглашение по охране труда.

Пункт 2, подпункт 1.2. Постановление Минтруда России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Правил обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» утратило силу с 01.09.2022, в связи с изданием приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 769н «О признании утратившим силу постановления Минтруда России от 13.01.2003 № 1/29».

силу постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и внесенного в него изменения».

Пункт 1.3. «ГОСТ 12.0.004-90. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» утратил силу с 01.03.2017.

Заместитель начальника Управления

И.А. Галанцева

И. А. Галанцева

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска»**

454021, г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 60-а, тел/факс: 8 (351) 792-94-04, mudod-raduga@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска»
на 2024 – 2027 год(ы)

I. 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 «Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное соглашение между Челябинским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинской областной ассоциацией работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области на 2021-2023 годы;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы;

Территориальное (районное, городское) отраслевое соглашение.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 – руководителя образовательной организации Старастиванской Ольги Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Ганиной Ирины Валерьевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа, наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).
- Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующим органом по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с 02.04.2024г. по 01.04.2027г.).

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

При заключении трудового договора работодатель направляет работника в выборной орган первичной профсоюзной организации для информирования о деятельности профсоюзной организации.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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.

с
д
ре
ра
мо
Рос
осу
соот
итоги
реже
1
содерж
коллек
первич
1.1
выполни
1.1:
не вправ
обязател
1.16.
подписан
II. ГАРА
2. Ст

2.2.5. Формулировать изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификации. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- за 2 года до достижения возраста, дающего им право на страховую пенсию по старости;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.7. Распоряжение 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессионального образования, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

2.2.9. 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 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.10. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования на направлении работника на прохождение независимой оценки квалификации, 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.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

2.2.11. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке.

2.2.12. 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.

2.2.13. 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.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- медицинскую книжку с результатами прохождения предварительного медицинского осмотра.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также согласен режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), и согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и изменения ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в полномоченным органом исполнительной власти Российской Федерации органом исполнительной части, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен знакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу наряду с основной работой (руководителям организаций, их заместителям, другим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии обеспечения учителей, для которых данная организация является основным местом работы, учебной нагрузкой по своей специальности в объеме, определенном трудовым договором (дополнительным соглашением).

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

3.7. При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6 настоящего раздела.

Увеличение объема учебной нагрузки педагогам, а равно ее уменьшение по сравнению с объемом, установленным трудовым договором (дополнительным соглашением), возможно только с их письменного согласия.

3.8. 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 учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

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

Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярное время педагогические работники (в том числе образовательной организации) вправе отказаться от выполнения работы, связанной с реализацией педагогической программы, в пределах нормы учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени (График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации).

3.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными отпусками для преподавателей педагогических работников, отменяются для выполнения педагогических работ во время каникул.

Расписание занятий и выполнение всего круга обязанностей преподавателей на учебном году, не совпадающих с ежегодными отпусками, определяются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, действующими в организации.

Длительные периоды между занятиями при составлении расписания преподавательской работы. Преподаватели в период учебных занятий определяют продолжительность работы, связанной с подготовкой к занятиям, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, действующими в организации.

При составлении расписания занятий преподавательской работы, с тем чтобы не нарушалась непрерывность и не образовывались длительные перерывы между занятиями, которые для преподавателей являются перерывами по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписания занятий преподавательской работы, с тем чтобы не нарушалась непрерывность и не образовывались длительные перерывы между занятиями, которые для преподавателей являются перерывами по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписания занятий преподавательской работы, с тем чтобы не нарушалась непрерывность и не образовывались длительные перерывы между занятиями, которые для преподавателей являются перерывами по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором. Общим выходным днем является воскресенье.

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполнения работы. недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.

3.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников ненормированным рабочим днем и определить продолжительность ежегодного дополнительного отпуска по каждой категории работников, которым установлен режим ненормированности.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором допускается только с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя и с дополнительной оплатой в соответствии со статьями 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.15. Для педагогических работников перерыв для приема пищи устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальные 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 работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.17. 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 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.
3.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

(Пока условия предоставления дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и его минимальная продолжительность в порядке, установленном ч. 2 ст. 117 ТК, не определены, продолжает действовать Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. Порядок предоставления дополнительных отпусков регулируется Инструкцией, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-

20.)
Замена дополнительного отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствии с условиями, денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (ч. 3 ст. 126 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день - (не менее 3 календарных дней ст. 119 ТК РФ).
3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

При этом учителям, проработавшим на день увольнения 10 месяцев, выплачивается полная денежная компенсация за неиспользованный отпуск, т.е. за 56 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день учебного года - 1 календарный день;
- проводы детей в армию - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- при оформлении документов на усыновление (опеку) - 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 1 календарный день.

3.24. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в образовательной организации.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договора) или дополнительным соглашением к трудовому договору, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.28. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные образовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

3.27. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (статья 267 ТК РФ).

3.26. Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

Определить в коллективном договоре:

- продолжительность длительного отпуска;
- очередность его предоставления;
- разделение его на части;
- продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске;
- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству;
- оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска предоставляются ежегодно и не подлежат накоплению.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Определить в коллективном договоре:

- продолжительность длительного отпуска;
- очередность его предоставления;
- разделение его на части;
- продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске;
- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству;
- оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы.

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляются на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ времени, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не

может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовых функций дистанционно оборудованном, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

3.29. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавируса инфекцией (COVID – 19), по их личным заявлениям два оплачиваемых дополнительных дня отдыха. Предоставление дополнительных дней не является основанием для уменьшения размера оплаты труда в месяц их предоставления.

Дополнительные оплачиваемые дни отдыха могут быть использованы работниками как в день прохождения вакцинации, так в удобное для работника время, согласованное работодателем.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Расчетные листки выдаются работникам в день выдачи заработной платы.

4.1.1. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере от 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания

- при получении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при награждении государственным наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми наградами и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда и устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работников, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Государственного СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. На установление работника вылат стимулирующего характера направляется 1% средств фонда заработной платы. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам вылат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.10.1. на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей.

4.10.2. на установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работника образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, выплачиваемым на основании Положений, разработанных по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.12. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости объединений. За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в объединениях устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.13. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

4.14. Временное замещение отсутствующего работника по болезни, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему соответствующих выплат замещения из средств бюджета.

Если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности — пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном федеральным законодательством.

При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя.

4.15. Оплата, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

т
н
с
ст
по
на
обр
сти
кол
стиму
стиму
стиму
преми
на осн
 комите

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

- 5.2. Работодатель обязуется:
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- случаях:
- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬТОТЫ

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений. Установленном муниципальными правовыми актами, и отражается в (плате) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. порядке, установленном трудовым законодательством РФ и иными 4.18. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в повышающую надбавку.

4.17. Педагогическим работникам, имеющим статус «молодого педагога», в первые пять лет трудовой деятельности производить ежемесячную плату в зависимости от масштаба профсоюзной организации.

4.16. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в зависимости от масштаба профсоюзной организации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.16. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производится доплата к заработной плате в зависимости от масштаба профсоюзной организации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при увольнении работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости (на общих основаниях, досрочно) в размере до трех средних заработных плат (либо указать конкретную величину).

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории коэффициент за ранее имеющуюся квалификационную категорию по заявлению работника:

- сроком на два года:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- сроком на один год:

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- пребывание за границей;

- длительное лечение (более 6 месяцев);

- в течение года до даты увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости (при наличии письменного обязательства о намерении уволиться с определенной даты).

5.2.5. Осуществление единовременных денежных выплат в размере одного оклада по профессионально - квалификационным группам к юбилейным датам работникам достигших возраста 50, 55, 60, 65 лет.

В образовательной организации с учетом финансовых возможностей в рамках коллективного договора может быть установлен иной порядок поощрения к юбилейным датам.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 5 000,00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.8. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

5.2.9. Оказывать материальную помощь при поступлении ребенка в первый класс в размере 1000,00 рублей.

5.2.10. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, совмещающих работу с обучением в образовательных

организациях профессионального образования по профилю занимаемой должности и по направлению работодателя, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.3. Создает условия для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях.

5.4. Обеспечивает возможность членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, 2 раза в год пройти обучение с отрывом от работы в течение 4 - 5 дней по вопросам, в том числе охраны труда, а также для участия в работе пленумов, конференций (съездов) всех уровней с сохранением среднего заработка.

5.5. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

5.6. Признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности организации, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их карьерном росте.

5.7. Работодатель обязуется:

- предоставлять членам профсоюзных комитетов использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;
- включать представителей профсоюзного комитета в состав коллегияльных органов образовательных организаций, созданных в соответствии с Уставом образовательной организации;

а) ежемесячную доплату членам молодых специалистов;

б) сохранение постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за имеющуюся квалификационную категорию (в случае истечения срока ее действия) до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае подачи педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию;

в) сохранение и выплату постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника за ранее имеющуюся квалификационную категорию с момента его выхода из отпуска по уходу за ребенком на срок до двух лет;

г) оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а также в случае, когда по должностям, по которым у работника имеется квалификационная категория, применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель и др.) или наоборот.

5.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.9.1. Предусмотреть в коллективном договоре постоянную повышающую надбавку к ставке заработной платы в размере не менее 5% педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

5.10. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

5.11. Не допускается принуждение работника к сдаче письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности.

5.12. Руководителям (заместителям руководителя) образовательной организации в случае невозможности сохранения их должностей (при реорганизации образовательных организаций в виде слияния или присоединения), устанавливается постоянная повышающая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, закрепленном коллективным договором.

5.13. Не допускается принуждение к подаче заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

5.14. Статус молодого специалиста сохраняется за педагогическим работником в течение пяти лет с момента его приема в образовательную организацию на педагогическую должность. Время его нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в этот период не включается.

5.15. Производить доплаты наставникам молодых специалистов.

5.16. Производить ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам образовательных организаций – студентам старших курсов.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

6.1.6. 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.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах.

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

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 25 МРОТ, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, при получении инвалидности.

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

6.1.15. 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.

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

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

7.3.3. Не препятствовать представителю 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»);

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и трудовым договором;

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.6. Работодателю заключить соглашение об информированном взаимодействии между отделением ПФР и организацией в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней нахождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.7. Работодателю обеспечить за это время среднюю заработную плату. Работодателю обеспечить за это время среднюю заработную плату. Работодателю обеспечить за это время среднюю заработную плату.

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

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

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. 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.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда и размеры выплат в организации;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка);
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях));
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни ;

- установка очереди предоставления отпусков;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение формы расчетного листа;
- определение форм подготовки работников и дополнительных профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование аттестационной комиссии образовательной организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представление к присвоению почетных званий;
- представление к наградам и иными наградами;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время;
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания уроков;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, выявившимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (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).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - 8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть избраны в коллеживных переговорах, в период их ведения не могут быть избраны или уволены по инициативе работодателя за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в состав комиссии образовательной организации по тарификации, включаются в состав педагогических работников, специальной оценке мест, хранения труда, социальному страхованию и др.
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в состав комиссии образовательной организации, специальной оценке мест, хранения труда, социальному страхованию и др. При реорганизации (слияние, присоединение) организации первичных работников коллективных организаций, объединяющих его работников, их правопреемство на заключение коллективного договора.
- 7.13. При рассмотрении вопросов о предоставлении работодателям различных уровней профсоюзной организации к наградам различных уровней профсоюзной организации на территории профсоюзной организации на выдвигание кандидатов и участие в утверждении кандидатур.
- 7.14. При рассмотрении вопросов о предоставлении работодателям профсоюзных организаций, объединяющих его работников, их правопреемство на заключение коллективного договора.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

IX. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально – договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

- 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ);

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

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

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

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (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).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для

установление очередности предоставления отпусков;

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- утверждение формы расчетного листа;

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- формирование аттестационной комиссии образовательной организацией;

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; изменение условий труда;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- представление к присвоению почетных званий;

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания уроков;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

8.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.11. 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).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

7.13. При реорганизации (слияние, присоединение) организации работодатель обеспечивает условия функционирования первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, их правопреемство на заключение коллективного договора.

7.14. При рассмотрении вопросов о представлении работников организации к наградам различных уровней предоставлять право первичной профсоюзной организации на выдвижение кандидатов и участие в утверждении кандидатур.

7.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации обязаны:

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

IX. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально – договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представитель сторонам необходимо информацию информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

И.В. Ганина

(подпись, Ф.И.О.)



«02» апреля 2024 г.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

О.Н. Старостиванская

(подпись, Ф.И.О.)



«02» апреля 2024 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**
МБУДО «ЦВР «Радуга»
(наименование работодателя
в соответствии с учредительными
документами)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
(наименование должности)
О.Н. Старастиванская
подпись, И.О. Фамилия

М.П. «02» апреля 2024 года

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
(протокол от 09.03.2024 № 45)
Рассмотрено

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного общеобразовательного учреждения**

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом МБУДО «ЦВР «Радуга»

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими нормативными правовыми актами и Уставом учреждения.

1.3. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.4. Правила являются приложением к Коллективному договору, действующему в учреждении.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: (ст. 65 ТК РФ)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для

работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ)

- 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 федеральными органами исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока (ст. 70 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- устав организации;
- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.3. При заключении трудового договора впервые, трудовую книжку или установленные законом сведения о трудовой деятельности, оформляет работодатель. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работникам, впервые устраивающимся на работу с 2024 году,

бумажные трудовые книжки не оформляются.

2.4. Работник принимается на работу на основании трудового договора, заключенного с ним на определенный срок или бессрочно.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.6. Прием на работу и увольнение оформляется приказом директора учреждения и соответствующей записью в трудовую книжку работника. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со дня фактического начала

работы.

2.7. Записи в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть и пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. На каждого работника оформляется личное дело, которое содержит следующие документы:

- трудовой договор;
- заявление о приеме на работу;
- копии приказов по работнику.

На каждого работника оформляется личная карточка работника (форма Т-2).

2.9. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.11. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного

работодателя, выдать, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, при расторжении трудового договора работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.13. О прекращении трудового договора работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от работодателя.

2.14. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника или в сведения о трудовой деятельности вносится соответствующая запись.

2.15. В последний день работы работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка (при наличии). Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в бухгалтерию либо на электронную почту учреждения.

При использовании электронной почты работодателя, работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование учреждения (работодателя);
- должностное лицо, на имя которого направляется заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- подпись работника;
- дата написания заявления.

3. Права и обязанности работников и работодателя организации

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;

- защита своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 3.2. Обязанности работника:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 - незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - принимать локальные нормативные акты;
 - осуществлять контроль соблюдения работниками трудовой дисциплины, использования ими рабочего времени и имущества учреждения.
- 3.4. Работодатель обязан:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В учреждении устанавливается:

- продолжительность рабочего времени директора, заместителя директора по АХР, главного бухгалтера, бухгалтера, заведующих обособленным структурным подразделением, старшего методиста, методиста и иных непедагогических работников 40-часов в неделю с 2 выходными днями в субботу и воскресенье;
- вахтеры, работники КОЗ работают по графику, составленному заместителем директора по АХР;
- продолжительность рабочего дня других непедагогических работников 40-часов в неделю с 1 выходным днем в воскресенье.

4.2. Режим работы директора и других непедагогических работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

Рабочее время:

- рабочий день начинается в 08:00 и заканчивается в 17:00;
- время отдыха и приема пищи устанавливается продолжительностью не более 60 минут вне рабочего места и не более 30 минут на рабочем месте

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком и планом работы учреждения.

- рабочий день начинается в 8:00 и заканчивается в 21:00 (для занятий с обучающимися с 16 лет), и не совпадает для разных категорий работников;
- расписание учебных занятий определяет педагог, с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени и утверждается директором МБУДО «ЦВР «Радуга»;
- продолжительность уроков составляет 30, 45 минут, в зависимости от преподаваемого предмета, плана занятий и возраста обучающихся;
- время отдыха и приема пищи для педагогических работников МБУДО «ЦВР «Радуга» в рабочее время установлено в свободное от занятий время в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен);

4.4. Каждый работник обязан прибыть на рабочее место не позднее, чем за 15 минут до начала рабочего времени и привести рабочее место в готовность к выполнению своих функциональных обязанностей.

В случае неявки работника на рабочее место в указанное в локальных актах время, данный работник предоставляет объяснительную записку на имя работодателя с указанием причин опоздания.

В случае необходимости покинуть рабочее место, работник обязан поставить в известность директора свое рабочее место. Отсутствие на рабочем месте продолжительностью более двух часов возможно только по письменному разрешению директора учреждения.

В случае болезни и невозможности присутствия на рабочем месте, работник обязан сообщить об этом незамедлительно сам или через третье лицо работодателю с последующим предоставлением документов подтверждающих уважительность причин его отсутствия.

Отсутствие работника на своей рабочей мере больше четырех часов считается прогулом и может повлечь за собой применение дисциплинарного взыскания.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, методическую а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, режимом рабочего времени, иными локальными актами организации, утвержденными в установленном порядке.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными видами работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.6. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, (нормируемая часть педагогической работы), устанавливаются:

- 18 часов в неделю - педагогам дополнительной образованной;

4.7. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительной образованной устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления изменения предположимых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Должительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.9. Учебная нагрузка педагогов дополнительной образованной и других работников, ведущих преподавательскую работу понимается по учебному плану, на новый учебный год устанавливается тарификацией на учебный год, утвержденной директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительной образованной, для которых организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительной образованной в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.11. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительной образованной больше или меньше нормы часов, за которые устанавливаются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

4.12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться руководителем организации, согласуется с учителем, а других работников, ведущих преподавательскую работу (включая заместителей руководителей), - самой организацией. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.13. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая заместителей руководителей), а также педагогическим, руководящим и иными работникам организации, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учитель, для которых организация является

местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.14. При возложении на педагогов дополнительного образования учреждения, для которых она является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.15. Учебная нагрузка учителям, 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 учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.16. Педагогическая работа руководителей и других работников организации без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда организации.

4.17. Выполнение данной педагогической работы допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.18. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с сохранением оплаты труда установленной до наступления каникулярного времени. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени).

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.19. Режим работы вахтеров определяется графиком сменности при продолжительности смены с 8-00 до 17-00 с перерывом на обед.

4.20. Педагогическим работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дня, остальным сотрудникам организации - в размере 28 календарных дней.

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.

Сотрудникам организации может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с директором.

- 5.1. Формирование штатного расписания, установление количества ставок должностных окладов работников урегулирование вопросов оплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников. Кроме размера должностного оклада предусматриваются выплаты стимулирующего и компенсационного характера за счет экономии средств фонда оплаты труда.
- 5.2. Регулирование оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.
- 5.3. Заработная плата и должностной оклад работнику урегулируются выплачиваются за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.
- 5.4. Выполнение работником урегулирования других работ и обязанностей, не оговоренных в трудовом договоре, оплачивается по дополнительному соглашению, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 5.5. Дополнительные обязанности работника урегулируются приказом директора.
- 5.6. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 5.7. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 15 сентября текущего года по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основе предварительной тарификации, разработанной и введенной педагогическим работником под роспись не позднее апреля текущего года.
- 5.8. Оплата труда в организации производится два раза в месяц перечислением на банковскую карту 25 и 10 числа текущего месяца.
- 5.9. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями законодательства.
- 5.10. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
- 5.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающиеся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководителей, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, производятся начало каникул или период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 5.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6. Виды поощрений и вознаграждений

- 6.1. В организации применяются меры морального и материального поощрения работников.
- 6.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, творчество в трудовой деятельности и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):
 - объявление благодарности;
 - выдача премии;
 - награждение ценным подарком;
 - награждение почетной грамотой;

- представление к награждению по отрасли;
- представление к правительственным наградам.

6.3. Выплата стимулирующих выплат регулируется Положением об оплате труда и производится в пределах фонда оплаты труда организации.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (часть 1 ст. 192 ТК РФ):

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

6.5. 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 представительного органа работников.

6.6. 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.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 3 ст. 193 ТК РФ).

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

6.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 РФ ТК).

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

о
об
ос
ад
уче
рас
кан
выш
5
работ

6.1
работн
6.2.
обучаю
деятель
ТК РФ):
- объявле
- выдача
- награжд
- награжде

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплатах

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска» (далее - Центр) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом РФ (ст. 129, 135, 149, 151),
- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы;

- постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников;

- положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска (решение Челябинской Городской думы № 18/7 от 26.10.2010 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»), в редакции Решений Челябинской городской Думы от 24.06.2014 № 52/17, от 25.08.2015 № 12/23, от 29.03.2016 № 19/18, от 29.11.2016 № 26/25, от 27.02.2018 №38/22, от 22.10.2019 №3/15, от 27.10.2020 №13/4, от 23.11.2021 № 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 № 34/139, от 28.03.2023 №37/14, от 24.01.2024 №46/3, от 17.12.2024 №5/21, от 24.01.2025 №6/9);

- специальной оценкой рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.2. Настоящий порядок определения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений распространяется на работников Центра, находящегося в ведении Комитета по делам образования города Челябинска (далее именуемое Учредитель).

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

2.8. Заработная плата работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска (без учета выплат стимулирующего характера), начисленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше достигнутого размера заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отрабатывающего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудолевые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностной оклад, ставку заработной платы) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работника устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Центре показателей и критериев оценки эффективности труда работников и в соответствии с приложениями 5 - 6 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников Центра по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1 - 3 к настоящему Положению.

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. Основные условия оплаты труда

- система оплаты труда работников Центра включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.
- мнения представительного органа работников Центра.
- настоящего Положения;

2017-2020 годы;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, и рекомендаций трехсторонней комиссии Челябинской области по регулированию социально-трудовых отношений на 2017-2020 годы;
- государственной гарантии по оплате труда;
- перечень видов выплат компенсационного характера;
- перечень видов выплат стимулирующего характера;
- единичного квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единичного тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2.9. Финансовое обеспечение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска, осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований ведомственной структуры бюджета города Челябинска.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Центра

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{Мз.пл.} = ((\text{Сз.пл.} \times \text{Фн.н} / \text{Нч.}) + \text{Вком.} + \text{Встим.}) \times \text{Кур, где:}$$

Мз.пл. - месячная заработная педагогического работника;

Сз.пл. - ставка заработной платы;

Фн.н - фактическая нагрузка педагогического работника в часах;

Нч. - норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

Вком. - выплаты компенсационного характера;

Встим. - выплаты стимулирующего характера;

Кур - уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу педагогических работников, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов, за которую выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

3.8. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников Центра, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу,

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета

оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного

статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров

размера, если иное не установлено законодательством РФ.

соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных

отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном

нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

актами РФ, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими

актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (районный коэффициент);

— выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

иными условиями труда;

— выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

тарификацию.

увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в

часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если

оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все

на 12 (количество месяцев в году).

неделе и деления получаемого результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей

нормы часов педагогической работы в неделю, устанавливаемой за ставку заработной платы

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения

количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное

путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется

условиях внешнего и внутреннего совместительства.

— педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в Центре на

педагогических работников, продолжавшихся не более двух месяцев;

— при оплате за замещение отсутствующих по болезни или другим причинам

оплате за часы;

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим

выше причинам.

предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации,

СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Директор Центра 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

5.6.1. доплата за совмещение профессий (должностей).

Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.6.2. доплата за расширение зон обслуживания.

Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5.6.3. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Дополнительная работа работника (как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются

соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительного рабочего времени, производятся работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

— труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

— получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

5.6.5. Доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднесуточное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

5.6.6. Оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), за последующие часы — двойного размера часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктом 5.6.4. настоящего пункта, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

5.7. Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.8. Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности Центра и отдельных категорий работников;

- выплаты в зависимости от востребованности дополнительных общеразвивающих программ (работа в рамках системы персонифицированного финансирования (работа с детьми с применением социальных сертификатов)).

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и Приложениями 5,6,7 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Центра, а также показателям оценки эффективности работы муниципального учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого органа Администрации города Челябинска – Комитетом по делам образования города Челябинска.

6.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N 1073/02.

6.4. При установлении выплат стимулирующего характера учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

- организации труда;
- эффективность внедрения новых программ;
 - высокая результативность выступления воспитанников на городских, областных, всероссийских конкурсах, мероприятиях;
 - ответственная, творческая работа спонсоров;
 - в связи с юбилейными датами и в связи с уходом на заслуженный отдых; в связи с профессиональными и государственными праздниками;
 - качественная подготовка помещений к новому учебному году;
 - выполнение особо важных работ, активное участие в мероприятиях, проводимых высшестоящими органами, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.
- 6.5. Показатель «Востребованность дополнительных образовательных программ» - по итогам летней оздоровительной кампании.
- 6.6. Показатель «Востребованность дополнительных образовательных программ» рассчитывается следующим образом.
- $$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}; \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$
- $V_{\text{пед}}$ - востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе, $O_{\text{макс } i}$ - максимально возможное (согласно документам учреждения) число обучающихся в i -й группе, n - число групп дополнительных образовательных программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.
- Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца. Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.
- Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:
- $$CB = \Delta O * V_{\text{пед}}$$
- , где
 CB - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц, ΔO - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.
- 6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.
- 6.7. Размер выплат стимулирующего характера и премиальным выплатам определяются комиссией по выплатам стимулирующего характера и премиальным выплатам. Выплата оформляется приказом директора Центра.
- 6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности, а также средств от предпринимательской деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 6.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

6.10. Из фонда оплаты труда Центра может быть оказана материальная помощь. Оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда. Условия и размер материальной помощи устанавливаются в Приложении 7 к настоящему Положению.

6.11. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Центра на основании письменного заявления, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Центра.

7.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда директора Центра, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждениями. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.4. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда директора Центра утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда директора, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства учреждением, по ходатайству директора Центра в Комитет по делам образования.

7.5. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей в зависимости от набранного количества баллов:

N п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Коэффициент кратности						
2.	Учреждение дополнительного образования	свыше 3000	от 1901 до 3000	от 1401 до 1900	от 801 до 1400	от 601 до 800	до 600

7.6. Размеры должностных окладов директора Центра по группам по оплате труда

п/п	Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов					
		высшая	I	II	III	IV	V
1	Учреждения дополнительного	51 314	48 126	45 142	42 146	36 177	33 177

образовани						
------------	--	--	--	--	--	--

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Центра Административного (функционального) органа Администрации города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору Центра Административного (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом качества и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплаты стимулирующего характера устанавливается приказом должностного лица отдела (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципальной деятельности Центра и его директора.

Выплаты стимулирующего характера директору Центра осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальной учреждением на финансовое обеспечение выполнения ими муниципальной задачи на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.9. Размер выплат стимулирующего характера директору Центра за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору Центра приказом должностного лица отдела (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора Центра и осуществляются за счет средств учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности, в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу учреждения от приносящей доход деятельности.

7.10. Условия оплаты труда директора Центра устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовых формы трудового договора, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовых формах трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

7.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы заместителя, главного бухгалтера (без учета заработной платы соответствующего руководителя, директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы директора Центра) устанавливается приказом должностного лица отдела (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора Центра, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда директора Центра устанавливаются исходя из необходимости обеспечения неперевышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.12. Должностной оклад директора Центра, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50% по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

7.13. Из фонда оплаты труда Центра директору может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

7.14. Из фонда оплаты труда учреждения директору Центра один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

7.15. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску директору Центра принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления директора и оформляется приказом.

7.16. Должностные оклады заместителей директора Центра, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора Центра, должностные оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

7.17. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

7.18. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом Приложения 6 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Центра устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Центра.

7.19. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчет нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.20. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размера

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание Центра утверждается директором Центра и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц Центра и

другую информацию.

8.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и

вспомогательному персоналу этих учреждений.

8.3. Основной персонал Центра - работники Центра, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных целей учреждения, а также директор Центра.

Вспомогательный персонал Центра - работники Центра, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных целей учреждения, включая обслуживание зданий и

оборудования.

Административно-управленческий персонал Центра, занятые

управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

8.4. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых Центру на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемом средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2,3 разряда	7 218

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	7 488

Уровень квалификации	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	8 970

Должности, не отнесенные к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист)	8 799
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I внутридолжностная категория, инженер-программист (программист) I внутридолжностная категория	9 402
4 квалификационный уровень	Высший специалист по охране труда	9 974

Профессиональная квалификационная группа
«Общественные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Лаборант, художник	7 956

Профессиональная квалификационная группа
«Общественные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Депроизводитель, секретарь.	7 832

Профессиональная квалификационная группа
«Общественные должности служащих первого уровня»

Профессиональные квалификационные группы общественных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Приложение 2
к Положению об оплате труда
и выплатах стимулирующего характера
работников Центра

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор.	14 389
3 квалификационный уровень	Методист; старший педагог дополнительного образования	16 308
4 квалификационный уровень	Старший методист	19 220

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу дополнительного образования детей	23 926

Приложение 4
к Положению об оплате труда
и выплатах стимулирующего характера
работников Центра

**Показатели оценки сложности руководства муниципальным учреждением
дополнительного образования**

№	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1.	Количество воспитанников в учреждении	из расчета за каждого воспитанника	0,2
2.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы научно-технической, туристско-краеведческой направленности	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
3.	Количество детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
4.	Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	дополнительно за каждого воспитанника	0,2
5.	Количество воспитанников в возрасте от 14 до 18 лет	дополнительно за каждого воспитанника	0,3
6.	Количество воспитанников, осваивающих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, в том числе по этапам подготовки:		
	- спортивно-оздоровительный	за каждого воспитанника дополнительно	0,3
	- начальной подготовки	за каждого воспитанника дополнительно	0,4
	- тренировочный	за каждого воспитанника дополнительно	0,5
	- совершенствования спортивного мастера	за каждого воспитанника дополнительно	2,5
	- высшего спортивного мастера	за каждого воспитанника дополнительно	4,5
7.	Количество работников в муниципальном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого педагога первой квалификационной категории	0,5
		дополнительно за каждого педагога высшей квалификационной категории	1

		дополнительно за каждого педагога, имеющего звание "Мастер спорта", инструктор (старший инструктор) туризма, судья 1 (Всероссийской) категории	1
8.	Наличие филиалов*, отделений**, иных мест осуществления образовательной деятельности***	за каждый филиал, отделение	20
		дополнительно за каждый филиал (отделение) с контингентом воспитанников в данном филиале (отделении) свыше 200 человек	20
		дополнительно за каждый филиал (отделение), расположенный территориально в другом районе города	50
9.	Наличие в структуре учреждения, реализующего программы художественно-эстетического направления, отделений по видам искусств (музыкальное, инструментальное, хоровое, хореографическое)	за каждое отделение	10
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе муниципального учреждения	за каждый объект	50
11.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся (воспитанников)), за исключением зданий филиалов, отделений, указанных в п. 8	за каждое здание	20
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе:	за каждый вид	
	- спортивного зала		15
	- тренажерного зала		15
	- спортивной площадки		15
	- хоккейного корта		15
	- лыжной базы		15
	- стадиона		15
	- бассейна		25
	- учебных мастерских		25
	- библиотеки		5
	- музея		5
	- актового зала		5
			15

**Перечень,
размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам Центра,
подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за сложность, напряженность	до 100 %
2)	за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100 %
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 % 15 %
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки <1>: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР; - «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; - Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", нагрудный знак "За милосердие и	10 %

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые

включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке установленном федеральным законодательством.

При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

4)	Премия за выслугу лет	20 000,00 руб.
3)	Премия за выслугу лет (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.), к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, День бухгалтера, День юриста, Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля)	до 100 %
2)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200 %
1)	По итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом считать: месяц, квартал, год	до 150 %
6.	Премия за выслугу лет:	
1)	- за I квалификационную категорию	20 %
	- за высшую квалификационную категорию	30 %
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников, а именно педагогическим работникам <4>	
2)	Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы <3>	60 000,00 рублей 100 000,00 рублей 140 000,00 рублей
1)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	5 % 10 % 15 % 20 %
4.	Выплаты за стаж работы, выслугу лет <2>	
	«Почетный работник высшего профессионального образования - награжденный знаком «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник сферы молодежной политики РФ» «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры».	

устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

<4>Выплаты, установленные пунктом 5 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Примечания:

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
2. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.
3. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:
 - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;
 - получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
 - присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
4. Под выполнением особо важных работ, подразумеваются выполнение важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) работ. Стимулирующая выплата может быть выплачена по итогам выполнения указанных видов работ с целью поощрения работников за оперативность и качественную результативность. При этом учитывается:
- активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами,
 - большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания,
 - работа во внеурочное время, праздничные, выходные дни;
 - качественное, своевременное составление сводных отчетов и сдача их в установленные сроки;
 - участие в ликвидации последствий аварий, чрезвычайных ситуаций (пожары, затопления, отключение электроэнергии и т.д.);
 - срочная подготовка документации и иных материалов перед, во время и после проведения проверок различного уровня;
 - подготовка, проведение и участие в различных общественных мероприятиях (концерты, митинги, демонстрации, общественные слушания).
5. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.
6. Выплаты начисленных премияльных выплат производятся в сроки выдачи заработной платы - не позднее 10 и 25 числа каждого месяца.

**Перечень,
размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых директору, заместителям директора, главному бухгалтеру Центра,
подведомственного Комитету по делам образования города Челябинска**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ	5 0%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	100 %
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20 %
3)	за работу в качестве руководителя городского методического объединения	3800 рублей
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10 % 15 %
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки *: - "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)"; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак "Почетный	10 %

Примечания:

* При наличии двух или более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

1) директору Центра - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с показателями, оцениваемыми эффективностью деятельности учреждения и его руководителем;

2) заместителям директора, главному бухгалтеру - приказом директора Центра соответствия с разработанными показателями, оцениваемыми эффективностью с разработанными показателями, оцениваемыми

3)	Премия за работу к Новому году	20 000,00 руб.
2)	премиальные выплаты к юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.), к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, День бухгалтера, Международная женская день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля, День юриста)	100 %
1)	По итогам работы за отчетный период. Отчетным периодом считать: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	100 %
4.	Премия за работу по итогам работы и иные выплаты	
	работник общего образования Челябинской Федерации, "Почетный работник начального профессионального образования Челябинской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Челябинской Федерации", "Почетный работник сферы молодёжной политики Челябинской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", нагрудный знак "За милосердие и благотворительность".	

**Перечень условий,
при которых сотруднику может быть оказана материальная помощь**

№ п/п	Перечень условий
1	Длительная тяжелая болезнь сотрудника (подтвержденная медицинскими документами)
2	Расходы на операцию работнику (подтвержденные медицинскими документами)
3	Потеря крова или утрата значительной части имущества, вследствие пожара, аварии или других бедствий, не носящих массовый характер.
4	Смерть ближайшего родственника (супруг (а), родители, дети)
5	Расходы на приобретение лекарств (подтвержденные медицинскими документами)
6	На оздоровление сотрудников
7	К отпуску
8	При рождении ребенка
9	В связи с трудным финансовым положением
10	К календарным праздникам (Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля, Новый год)
11	При вступлении сотрудника в брак
12	При выходе сотрудника на пенсию
13	К юбилейным датам (40, 45, 50, 55, 60 и т.д.)
14	К профессиональным праздникам (день главного бухгалтера России, день учителя России, день юриста, День тренера)

Размеры и порядок оказываемой материальной помощи

Размер материальной помощи находится в полной компетенции директора. Выплата материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда и не может превышать 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей.

Из фонда оплаты труда Центра может быть оказана материальная помощь не более 2-х раз в год. Оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи принимается решением комиссии и согласовывается с представительным органом работников. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора Центра на основании письменного заявления работника.

Из фонда оплаты труда один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части, выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценки выполнения показателя «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ»
на выплату надбавок стимулирующей части фонда оплаты труда

МБУДО "ЦВР "Радуга"

за _____ 20__ года

N п/п	Фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность	Наименование группы (объединение)	Фактическое число обучающихся в группе $O_{факт\ i}$	Плановое число обучающихся в группе (согласно документам учреждения) $O_{макс\ i}$	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ <1> $V_{пед}$	Размер стимулирующей выплаты за расчетный месяц <2> (СВ)

<1> $V_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^n O_{факт\ i}}{n \cdot O_{макс\ i}}$, если $\frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%$, то $O_{факт\ i} - 0$ Если $V_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата не начисляется

<2> $V_{пед} \geq 60\%$, размер стимулирующей выплаты рассчитывается по формуле: $СВ = ДО * V_{пед}$

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

МБУДО «ЦВР «Радуга»

(наименование работодателя
в соответствии с учредительными
документами)



УТВЕРЖДАЮ

Директор

(наименование должности)

О.Н. Старастиванская

подпись, И.О. Фамилия

М.П. «02» апреля 2024 года

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
(протокол от 09.03.2024 № 45)
Рассмотрено

Соглашение по охране труда.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда (далее – Соглашение) – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска» (далее - МБУДО «ЦВР «Радуга»).

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

Данное Соглашение вступает в силу с момента подписания настоящего Соглашения и Коллективного договора на 2024-2027 годы представителем работодателя и председателем первичной профсоюзной организации МБУДО «ЦВР «Радуга».

Внесение дополнений и изменений в Соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБУДО «ЦВР «Радуга». При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
Организационные мероприятия	
1.1. Проведение специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ)	По мере возникновения необходимости
1.2. Внесение изменений в инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	апрель 2024 - август 2024

Постоянно в течение года	2.1. Установка защитных и сигнализационных приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	Постоянно в течение года
Постоянно в течение года	2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течение года
Постоянно в течение года	2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно в течение года
В течение года в отпуски с	3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	В течение года
В течение года	3.2. Создание комнат отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	В течение года
Август 2026г.	3.3. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Август 2026г.
	4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
Постоянно в течение года	4.1. Выдача специальной одежды, специальной защиты в соответствии с индивидуальной защитой	Постоянно в течение года

Один раз в год	1.3. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и обучения	Август
Постоянно в течение года	1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	Постоянно в течение года
Постоянно в течение года	1.5. Обеспечение стрелочных подразделений центра законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно в течение года
Август, 2024	1.6. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр, работникам, к которым предъявляются повышенные требования безопасности, которые обеспечиваются специальной одеждой, работниками, которые выдаются бесплатно по установленным нормам молока или другие равноценные пищевые продукты, работниками, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	Август, 2024
2 раза в год: 1 декада марта 3 декада августа	1.7. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год: 1 декада марта 3 декада августа
Постоянно в течение года	1.8. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
Один раз в год	1.9. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников центра	Один раз в год

нормами, утвержденными Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении 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 загрязнениями	
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	Постоянно в течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно в течение года
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Постоянно в течение года
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Постоянно в течение года
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	Постоянно в течение года
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	Постоянно в течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Ознакомление работников с инструкцией о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.04.2004 г.	Постоянно в течение года (для новых работников)
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	Сентябрь, 2025
5.3. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Постоянно в течение года по мере необходимости
5.4. Обеспечение структурных подразделений центра первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	Постоянно в течение года по мере необходимости
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в центре мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год: сентябрь апрель
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	Постоянно в течение года
5.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от захламления	Постоянно в течение года
5.8. Проведение проверки и в случае необходимости замены огнетушителей	Постоянно в течение года

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Радуга» г. Челябинска»

454021, г. Челябинск, ул. Молодогвардейцев, 60-а, тел/факс: 8 (351) 792-94-04, mudod-raduga@mail.ru

Исх.№23 от 02 апреля 2024 г.

Начальнику Управления по
стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Косиковой О.О.

Уважаемая Ольга Олеговна.

МБУДО «ЦВР «Радуга» просит Вас произвести уведомительную регистрацию коллективного договора на 2024 – 2027 годы принятого 02 апреля 2024 года.

Прилагаемые документы:

1. Оригинал коллективного договора МБУДО «ЦВР «Радуга» на 2024 – 2027 годы (1 экземпляра), с приложениями:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда и стимулирующих выплат;
 - соглашение по охране труда.
2. Оригинал выписки из протокола общего собрания трудового коллектива МБУДО «ЦВР «Радуга» №45 от 09.03.2024г.

Директор

О.Н. Старастиванская

Исп. Ганина И.В.,
тел. (351) 7929404

На рассмотрение 30 дней
Писе Елене-вие