

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район

на 2024 – 2027 г.г.

с «22» апреля 2024 г. до «21» апреля 2027 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 15.04.2024 № 6


Руководитель
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»


О.А.Тагинцева

2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО ЦТ «Радуга»


Г.В.Брыкова

2024 г.



Государственное казенное учреждение
Кранодарского края
"Центр занятости населения Тимашевского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата " 18 " апреля 20 24, № 19/24-Р

Наг. отдела Селиф Ов Миронкина

наименование должности, подпись, Ф.И.О

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район.**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее – организация) 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 директора **Тагинцевой Ольги Анатольевны** и **"Работники"** в лице председателя первичной профсоюзной организации **Брыковой Галины Владимировны**, именуемого далее **"Профком"**.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации; предоставляет профсоюзному комитету, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности учебно-воспитательного процесса в организации, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры заключаются:

- 1) преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, если одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы;
- дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Наименование должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений;

- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- условия оплаты труда;
- рабочее время и время отдыха;
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- ответственность сторон трудового договора.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя их количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объем в течение учебного года. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом (ст. 113 ТК РФ).

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

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

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

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся в группах или количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.15. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.16. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в

медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.17. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.18. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.19. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.20. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации согласно аттестационным требованиям.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года (п. 5 п.п.2 ст. 47 закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273- ФЗ).

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-174, 176-177 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

4.2. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

4.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

4.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

4.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

4.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» (с изменениями на 04.08.2023).

4.9. Финансировать мероприятия направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников в организации;
- повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе специалистов кадровой службы.

4.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

4.11. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ) (*Приложение № 1*);
- учебным расписанием;
- годовым учебным планом;
- графиком работы штатных работников: административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала (*Приложение № 6*), утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени работников из числа женщин, работающих в организации расположенной в сельской местности, составляет 36 часов, согласно п.1.3 ст. 1 постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них условиями трудового договора и правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Расписание учебных занятий составляется и утверждается администрацией образовательной организации по согласованию с профкомом на основании заявлений педагогов дополнительного образования и концертмейстеров. При составлении расписания учебных занятий учитывается педагогическая целесообразность, наиболее благоприятный режим труда и отдыха учащихся, а так же соответствие утвержденным санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в воспитательных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения (по согласованию)

выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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 (ст. 153 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ

5.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам до 18 лет, а так же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, 263 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до пяти календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до пяти календарных дней;
- в случае смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до трех календарных дней;
- для проводов детей в армию - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – до трех календарных дней в году;

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

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы (должности) (ст. 335 ТК РФ).

5.13.3. Предоставить работникам, имеющим инвалидность независимо от группы инвалидности, ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, в соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.14. Общим выходным днём является воскресенье.

Выходной день при шестидневной рабочей неделе в организации может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

В связи с организационными условиями и уставной деятельностью образовательной организации, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели некоторым категориям работников согласно расписанию учебных занятий и правилам внутреннего трудового распорядка.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

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

5.16. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. (ст. 284 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций образования Краснодарского края. заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных стандартов работников;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Краснодарского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Краснодарского края;
- Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский район;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Каждому работнику выдается расчетный лист о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику согласно условиям трудового договора, либо переводится в кредитную организацию, с которой образовательная организация заключила договор о порядке выпуска и обслуживания банковских карт для сотрудников организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена

заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Заработная плата определяется два раза в год:

- на начало учебного года – 1 сентября;
- на начало календарного года – 1 января.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (*Приложение №2*) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, с включением в них объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования (в том числе педагогов дополнительного образования из числа внешних совместителей), концертмейстеров и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу,

6.8. Наполняемость групп, установленная уставом образовательной организации, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работникам организации устанавливается доплата (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

6.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.11. Выплата компенсации за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ) производится в день увольнения работника, а также выплата причитающихся работнику сумм (ст.140 ТК РФ).

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

6.13. Ежемесячная выплата в размере трёх тысяч рублей для дополнительного стимулирования отдельным категориям работников, выплачивается в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 03.03.2010 г. № 1911). Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

6.14. Экономия средств фонда оплаты труда может быть направлена на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников МБУДО ЦТ «Радуга».

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Ежемесячно отчисляет в районную территориальную профсоюзную организацию денежные средства в размере одного процента от заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

7.4. Из фонда заработной платы работодатель предоставляет работникам:

7.4.1. Единовременную материальную помощь (*Приложение № 3*).

7.4.2. Выплачивает денежное вознаграждение (*Приложение № 3*).

7.5. Работодатель обеспечивает организацию и проведение ежегодных медосмотров.

7.6. Работодатель обеспечивает право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных (с изменениями на 08.05.2023).

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Заключить соглашение по охране труда (*Приложение № 7*) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2 % от суммы затрат на организацию образовательной деятельности организации (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Провести в организации специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

На начало учебного года организовывать проверку знаний работников организации по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (*Приложение № 4, Приложение № 5*).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. Предоставить работнику другую работу на время устранения опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда,.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой ввести членов профкома (ст.218 ТК РФ).

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

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

8.17. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.18. Ежемесячно проводить дни охраны труда.

8.19. Профком обязуется:

8.19.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

8.19.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний с привлечением уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.19.3. Избирать уполномоченных лиц по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

8.19.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать

расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

8.19.5. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

8.19.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Членские профсоюзные взносы в размере одного процента от заработной платы работников перечисляются на счёт вышестоящей (районной) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств установленного фонда заработной платы организации производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 1000 руб. (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители, члены профкома, уполномоченный по охране труда могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ расторжения трудового договора по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу в организации (*Приложение № 8*).

XI. Контроль за исполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а после регистрации профком – в территориальный профорган.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в квартал.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае несоблюдения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Х.П. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

12.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

12.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

12.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

12.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

**Приложения к коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о материальном стимулировании работников.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обеззараживающими средствами.
6. График работы административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.
7. Соглашение по охране труда.
8. План оздоровительно-профилактических, культурно-развлекательных мероприятий.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
Г.В.Брыкова
«16» 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
О.А.Тагинцева
«15» 04 2024 год



**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее – организация).

1. Порядок приема, увольнения работников

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);
- санитарную медицинскую книжку (совместителям если есть – заверенную ксерокопию);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку об отсутствии судимости;

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

- фото на личную карточку;

- папку для личного дела.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, его заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Приказ директора учреждения о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

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

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

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

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

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

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется не более 6 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

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

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель приостанавливает прием новых работников.

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

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

– своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической, учебно-методической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

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

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени работников из числа женщин, работающих в организации расположенной в сельской местности, составляет 36 часов, согласно пункту 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.2. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательной организации.

4.3. Педагогический персонал организации, а именно педагоги дополнительного образования и концертмейстеры, работают в соответствии с расписанием учебных занятий, утверждённым директором по согласованию с профсоюзным комитетом. Расписание составляется с учётом педагогической целесообразности, но не более 6 астрономических часов в день в соответствии с утвержденными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

4.4. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.5. В связи с организационными условиями и уставной деятельностью образовательной организации педагоги дополнительного образования и концертмейстеры работают по утвержденному расписанию с одним выходным днём в неделю независимо от дня недели. Расписание учебных занятий составляется в соответствии с заявлениями педагогов дополнительного образования и концертмейстеров с учетом педагогической целесообразности, благоприятного режима труда и отдыха учащихся, максимальной экономии рабочего времени педагогов, в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Учебные занятия должны начинаться не ранее 8.00 и заканчиваться не позднее 20.00 часов.

4.6. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала определяется расписанием учебных занятий, режимом работы штатных работников и графиком сменности соответственно.

4.7. Режим работы штатных работников:

Продолжительность рабочего времени		Перерыв
женщины	понедельник - пятница: 8.00 -15.36 час. суббота: 9.00-12.00 час.	12.00-13.00 час. без перерыва
мужчины	понедельник - пятница: 8.00 -16.24 час. суббота: 9.00-12.00 час.	12.00-13.00 час. без перерыва

В целях соблюдения норм выработки рабочего времени сторожами, уборщиками служебных помещений, в соответствии со спецификой работы организации в выходные и праздничные дни, установить сменный режим работы младшего обслуживающего персонала:

Продолжительность рабочего времени		Перерыв
уборщики служебных помещений	в соответствии с графиком: I смена – с 7.00 до 13.30 час. II смена –с 13.00 до 19.30 час. Выходной - воскресенье	I смена: 10.00-10.30 II смена:16.00-16.30
сторожа	В соответствии с графиком: с 19.00 до 7.00 час.	Время для питания входит в баланс рабочего времени, выбирается работником самостоятельно и подлежит оплате.

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

4.8. До начала работы каждый работник организации обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы.

Администрация организации обязана организовать учёт явки работников на работу и уход с работы.

При неявке педагога или другого работника организации руководитель соответствующего отдела обязан сообщить руководителю или заместителям руководителя об отсутствии работника.

4.9. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день или на другие дни в соответствии постановлением Правительства Российской Федерации.

4.10. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей;

- отвлекать для индивидуальных бесед, мешать организации и проведению воспитательно-образовательного процесса.

4.11. На занятиях в объединениях посторонние лица могут присутствовать только с разрешения администрации организации.

Входить в учебные помещения во время занятий разрешается только директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, методистам.

Делать замечания по поводу работы во время занятий запрещается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией после занятий в отсутствии учащихся. За нарушение правил, эти работники наказываются в дисциплинарном порядке.

4.12. Общие собрания трудового коллектива организации проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

4.12.1. Заседания педагогического совета – не менее 3-х раз в год, продолжительностью не более 2-х часов.

4.12.2. Общие родительские собрания проводятся согласно программе деятельности образовательной организации не более 2-х раз в год и родительские собрания в объединениях – согласно утвержденному плану на год.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, а так же в связи со спецификой работы организации для проведения выставок, концертов и других культурно-массовых мероприятий на уровне станицы, района, края.

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

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

4.14. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.14.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

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

4.14.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена

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

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

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

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

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

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

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

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

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный

рабочий день.

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

В соответствии с приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями) ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью в 42 календарных дня предоставляются:

- директору;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- методистам;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-организаторам;
- концертмейстерам.

Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются. (ст. 120 ТК РФ).

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

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и согласованию с администрацией организации может быть заменена денежной компенсацией.

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при

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

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 (пяти) календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 (пяти) календарных дней;
- в случае смерти близких родственников до 5 (пяти) календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 (трех) календарных дней;
- для проводов детей в армию до 5 (пяти) календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 (четырнадцати) календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности 3 (три) календарных дня в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году в удобное для них время.

4.16.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы (должности).

4.16.5. Предоставить работникам, имеющим инвалидность независимо от группы инвалидности, ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, в соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.17. Учет рабочего времени каждого работника ведется в таблице установленной формы ежемесячно.

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

Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

Каждому работнику выдается расчетный лист о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в кредитную организацию, с которой образовательная организация заключила договор о порядке выпуска и обслуживания банковских карт для сотрудников организации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение грамотой;
- представление к отраслевой почетной грамоте, отраслевым почетным званиям.

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

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

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

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

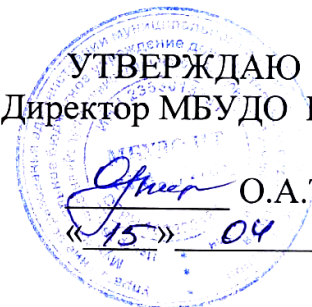
6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
Г.В.Брыкова
« 15 » 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
О.А.Тагинцева
« 15 » 04 2024 год



**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

1. Общие положения

1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее – организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 25.01.2024 № 68 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский район» разработано настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение).

1.2. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.3. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада, окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Краснодарского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Краснодарского края;
- профессиональных стандартов работников;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующей организации профессионального союза (выборного представительного органа работников).

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

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

1.6. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Учреждения месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете организации на соответствующий финансовый год.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципального задания.

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда организации не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2 Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня сложности, важности

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем организации в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, устанавливаются в размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%.

2.5. Специалистам, работающим в Учреждении, расположенном в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- за 18 часов педагогической работы в неделю: педагогам дополнительного образования;
- за 24 часа педагогической работы в неделю: концертмейстерам;
- за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-организаторам, методистам.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов в неделю, так как образовательная организация находится в сельской местности, согласно пункту 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам:

2.8.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования и концертмейстеров определяется путем умножения ставок заработной платы,

на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.8.2. Установленная педагогам дополнительного образования и концертмейстерам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8.3. Тарификация педагогов дополнительного образования и концертмейстеров производится один раз в год.

2.8.4. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации и согласно штатному расписанию.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.9.1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2.9.4. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения; центры спортивной подготовки	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы.
Методические(учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)

2.11. Педагогическим работникам Учреждения в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

Педагогическим работникам Учреждения в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов.

Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных

дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к ставке за ученую степень, почетное звание;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный"».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения».

3.5. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%».

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается:

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

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

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

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

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

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки может быть установлен до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3; 3.4 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.8. Выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты) в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с перечнем отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (приложение №1 к приказу ДОН Краснодарского края от 30.01.2012 № 299) в который входят:

- педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог;

- обслуживающий персонал: водитель автомобиля, костюмер, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, швея.

3.8.1. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- специалистам за работу в сельской местности;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда (далее – СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 35% установлено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации:

- заместителей руководителя, методистов, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- педагогических работников (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, концертмейстеров и др.), подчиненных заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе - по представлению заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе;
- младшего обслуживающего персонала, подчиненного заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе - по представлению заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе.

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

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

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

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края, Тимашевского района;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения - правовым актом Управления;
- работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения - Управлением;
- работников Учреждения (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, ходатайства Профсоюзного комитета.

7. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. По решению Управления руководителям учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты.

7.3. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, учреждения.

7.3.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается Управлением в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Учреждения.

Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления.

7.3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.3.3. С учетом условий труда руководителям Учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в порядке, определенном Управлением.

7.3.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления

среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления, в отношении руководителя учреждения, его заместителей включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением.

По решению Управления руководителю Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 - для заместителей руководителя.

7.4. По решению Управления руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением.

7.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же Учреждении.

7.6. Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

7.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными Управлением.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Учреждения приказом Управления на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

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

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

Приложение № 3
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

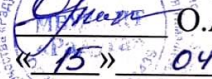
СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»

 Г.В. Брыкова
« 15 » 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»

 О.А. Тагинцева
« 15 » 04 2024 год



ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центре творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район (далее - МБУДО ЦТ «Радуга») и справедливого распределения материальных вознаграждений с учетом индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективной деятельности организации по реализации уставных целей.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 25.01.2024 № 68 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования муниципального образования Тимашевский район», Положением об оплате труда МБУДО ЦТ «Радуга» (приложение № 1 к Коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»).

Положение является локальным нормативным актом МБУДО ЦТ «Радуга», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

Оплата труда работников МБУДО ЦД «Радуга» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда работникам определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МБУДО ЦТ «Радуга» и максимальными размерами не ограничивается.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования осуществляются за счет общего фонда оплаты труда МБУДО ЦТ «Радуга».

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и заведующим отделами МБУДО ЦТ «Радуга».

Применение мер материального стимулирования оформляется приказами директора МБУДО ЦТ «Радуга» по согласованию с Профкомом.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к ставке за ученую степень, почетное звание;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника Учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента - до 2,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный"».

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника Учреждения».

2.5. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%».

2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается:

2.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – до 100% ;

2.6.2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок– до 100%;

2.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 100%;

2.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) - до 150%;

2.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 200%.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не может превышать 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3; 2.4; 2.6 – 2.6.5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.8. В соответствии с приказом Департамента образования и науки Краснодарского края «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края иных межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» от 30.01.2012 № 299 с 1 января 2012 года устанавливаются выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, входящих в перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (приложение №1 к приказу ДОН от 30.01.2012 №299), в установленном порядке и условиях (приложение №2 к приказу ДОН от 30.01.2012 №299):

2.8.1. Стимулирующая выплата (далее - выплаты) в размере 3000 рублей в месяц устанавливается отдельным категориям работников организации в соответствии с перечнем (приложение №1 к приказу ДОН от 30.01.2012 №299) и штатным расписанием организации:

- педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор;

- обслуживающий персонал: водитель автомобиля, костюмер, оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, швея.

2.8.2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

2.9. Доплата за заведование учебным кабинетом производится дифференцировано в размере от 10% до 25% от оклада за ставку по основной должности.

2.9.1. Размер доплаты за заведование кабинетом может быть увеличен, уменьшен, либо отменен полностью по результатам выполнения следующих критериев, предъявляемых к заведованию учебным кабинетом:

- полная сохранность мебели, оборудования, наглядных пособий, технических средств обучения;
- содержание кабинета в надлежащем санитарно - гигиеническом состоянии;
- соблюдения норм и правил техники безопасности;
- своевременное пополнение необходимыми наглядными и дидактическими материалами;
- эстетика, оригинальность, творческое оформление (единство стиля, наличие постоянных и сменных информационных стендов, содержательность);
- проведение текущего ремонта, озеленение.

2.10. Доплата за руководство методическими объединениями – до 50%.

2.11. Доплата за осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья – до 50%.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 150%.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы – до 100%.

3.5. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 35% установлено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (трудовых соглашениях) работников.

4. Порядок и условия премирования работников

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации:

- заместителей руководителя, методистов, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- педагогических работников (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, концертмейстеров и др.), подчиненных заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе - по представлению заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе;
- младшего обслуживающего персонала, подчиненного заместителю руководителя по административно-хозяйственной работе - по представлению заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе.

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

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.4. Премия не начисляется при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, оформленных соответствующим приказом по Центру.

4.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

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

- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, Тимашевского района;

- награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

4.6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы:

4.6.1 За высокие показатели результативности – до 100%;

4.6.2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки – до 100%;

4.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – до 100%.

4.6.4. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы – до 200%.

4.6.5. Высокое качество подготовки учащих к конкурсам, выставкам, фестивалям, смотрам; подготовка обладателей гран-при, победителей, призёров, дипломантов и лауреатов конкурсов, выставок, фестивалей, смотров разного уровня:

Награда	Уровень				
	Центр творчества	Район	Край/зона	Всероссийский/международный	
				очный	заочный
Гран-при	10%	25%	50%	100%	50%
Победитель (1 место)	10%	25%	50%	100%	50%
Призер (2 место)	5%	20%	40%	80%	40%
Призер (3 место)	5%	20%	40%	80%	40%
Лауреат 1 степени	10%	25%	50%	100%	50%
Лауреат 2 степени	5%	20%	40%	80%	40%
Лауреат 3 степени	5%	20%	40%	80%	40%

Дипломант 1 степени	10%	25%	50%	100%	50%
Дипломант 2 степени	5%	20%	40%	80%	40%
Дипломант 3 степени	5%	20%	40%	80%	40%

4.6.6. Творческую инициативу, направленную на совершенствование деятельности образовательной организации (ее актуальность, новизна, практическая ценность, возможность внедрения и др.) 10-100%.

4.6.7. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях, смотрах и др. разного уровня - до 100%:

Награда	Уровень				
	Центр творчества	Район	Край/зона	Всероссийский/международный	
				очный	заочный
Гран-при	10%	25%	50%	100%	50%
Победитель (1 место)	10%	25%	50%	100%	50%
Призер (2 место)	5%	20%	40%	80%	40%
Призер (3 место)	5%	20%	40%	80%	40%
Лауреат 1 степени	10%	25%	50%	100%	50%
Лауреат 2 степени	5%	20%	40%	80%	40%
Лауреат 3 степени	5%	20%	40%	80%	40%
Дипломант 1 степени	10%	25%	50%	100%	50%
Дипломант 2 степени	5%	20%	40%	80%	40%
Дипломант 3 степени	5%	20%	40%	80%	40%

4.6.8. Сохранность контингента учащихся по полугодиям учебного года - 50 - 100 %.

4.6.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, в т.ч. электронных, своевременное предоставление материалов запрашиваемых администрацией образовательной организации, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания и т.д.) – до 100%.

4.6.10. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ 25 - 100%.

4.6.11. Высокий уровень и качество организации учебно-воспитательного процесса:

а) проведение учебных занятий на высоком методическом уровне - до 100%;

б) организация и проведение воспитательных мероприятий - до 100%.

4.6.12. Высокий уровень методической работы в организации - до 100%.

4.6.13. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - до 100%.

4.6.14. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников – до 100%;

4.6.15. Своевременное обеспечение обслуживания и надлежащего состояния помещений в соответствии с правилами и нормами санитарии - 25 - 100%.

4.6.16. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, сложность и трудоемкость выполненной работы - 10 - 100%.

4.6.17. Образцовое выполнение трудовых обязанностей, безупречная работа - 100%.

4.6.18. Особые случаи премирования работников:

а) работникам организаций дополнительного образования - ко Дню работника дополнительного образования (8 октября) - 10 - 100%;

б) премии в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 70 лет и т.д.) - 3000 руб.

в) премии в связи с юбилейными датами за многолетний добросовестный труд в МБУДО ЦТ «Радуга»:

- 10 лет – 2500 руб.;

- 15 лет – 3000 руб.;

- 20 лет – 3500 руб.;

- 25 лет – 4000 руб.;

- 30 лет и т.д. - 5000 руб.

4.7. Педагогическим работникам за включение в состав детского объединения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения – до 20%.

4.8. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь работникам МБУДО ЦТ «Радуга» оказывается за счёт экономии фонда оплаты труда МБУДО ЦТ «Радуга» в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личных заявлений работников и по согласованию с профсоюзным комитетом МБУДО ЦТ «Радуга».

5.2. Материальная помощь предоставляется не более 1-го раза в год.

5.3. Основания и размер материальной помощи определяются в следующем порядке:

5.3.1.	В связи с утерей близких родственников	5000 руб.
5.3.2.	Нуждающимся в длительном лечении	от 500 руб. до четырёх окладов
5.3.3.	В связи с регистрацией брака	3000 руб.
5.3.4.	В связи с рождением ребёнка в семье	3000 руб.
5.3.5.	В случаях тяжелого материального положения	от 1000 руб. до четырёх окладов

Приложение № 4
к коллективному договору МБУ ДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ЦТ «Радуга»
Г.В. Брыкова
« 15 » 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ЦТ «Радуга»
О.А. Тагинцева
« 15 » 04 2024 год



**Перечень профессий (должностей) работников,
которым положена бесплатная выдача спецодежды,
спецобуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Водитель автомобиля	перчатки хлопчатобумажные	6 пар
2.	Швея	фартук хлопчатобумажный с нагрудником косынка	1 шт. 1 шт.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
4.	Уборщик служебных помещений	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные	1 шт. 6 пар

Приложение №5
к коллективному договору МБУ ДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ЦТ «Радуга»

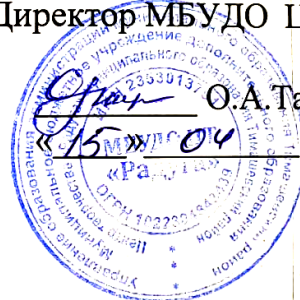
Г.В.Брыкова
« 15 » 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ЦТ «Радуга»

О.А.Тагинцева
« 15 » 04 2024 год

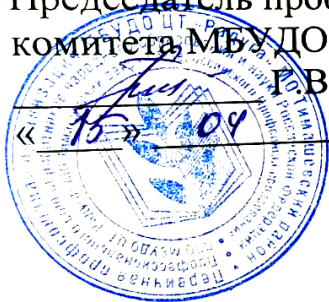


**Перечень
профессий (должностей) работников,
которым положена бесплатная выдача моющих средств**

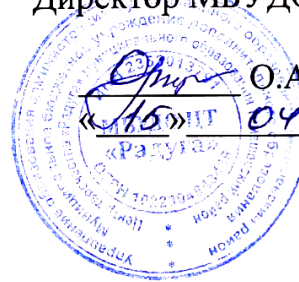
№ п/п	Наименование должности	Наименование средств	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	туалетного мыла хозяйственного мыла	0,2 кг 0,7 кг
2.	Уборщик служебных помещений	туалетного мыла хозяйственного мыла	0,2 кг 0,7 кг
3.	Водитель	туалетного мыла хозяйственного мыла	0,2 кг 0,7 кг

Приложение № 6
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
Г.В.Брыкова
« 15 » 04 2024 год



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
О.А.Тагинцева
« 15 » 04 2024 год



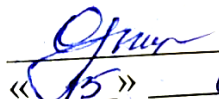
**Режим работы
штатных работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

№ п/ п	Наименование должности	Объем нагрузки		Режим работы		
		ста вка	час. в недел ю	Начало – конец работы	перерыв	выходной
Административно-управленческий персонал						
1.	Директор	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
2.	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
3.	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
Педагогические работники						
4.	Методист	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
5.	Педагог-организатор	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
Учебно-вспомогательный персонал						
6.	Специалист по кадрам	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
7.	Специалист по охране труда	0,5	18 ч	понедельник – суббота: 08.00 -10.00 15.15-16.15	без перерыва	воскресенье
Младший обслуживающий персонал						


№ п/ п	Наименование должности	Объем нагрузки		Режим работы		
		ста вка	час. в недел ю	Начало – конец работы	перерыв	выходной
8.	Водитель автомобиля	1	40 ч	понедельник – суббота: 07.30-12.00 13.30 -16.50	12.00-13.30	воскресенье
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	40 ч	понедельник - пятница: 08.00 -16.24 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
10.	Швея	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
11.	Уборщик служебных помещений	1	36 ч	в соответствии с ежемесячно утверждаемым графиком смен понедельник - суббота: I смена – с 07.00 до 13.30 час. II смена – с 13.00 до 19.30 час.	10.00-10.30 16.00-16.30	воскресенье

Приложение № 7
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

Работодатель
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»

 О.А.Тагинцева
«15» 04 2024 год

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»

 Г.В.Брыкова
«15» 04 2024 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1.	Обучение по курсу охрана труда и пожарная безопасность	Согласно выделенным бюджетным средствам	до 2027 года	Тагинцева О.А., директор
2.	Оформление уголка по охране труда		2 раза в год: январь, сентябрь	Кондрыко И.Н., специалист по ОТ
3.	Проведение дней охраны труда		1 раз месяц	Кондрыко И.Н., специалист по ОТ
4.	Переподготовка водителя	Согласно выделенным бюджетным средствам	ежегодно	Процай А.Н., зам. директора по АХР
5.	Содержание пожарной сигнализации	Согласно выделенным бюджетным средствам	ежегодно	Процай А.Н., зам. директора по АХР
6.	Проведение инструктажей на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности		при приеме на работу, а так же ежегодно: январь, май, сентябрь	Тагинцева О.А., директор МБУДО ЦТ «Радуга» – Процай А.Н., зам. по АХР - вводный, первичный, внеплановый, повторный, целевой.
7.	Комплектация аптечек первой доврачебной помощи	Согласно выделенным бюджетным средствам	Ежегодно: сентябрь, май	Буряк И.В., педагог доп. образования
8.	Текущий ремонт инвентаря, оборудования	Согласно выделенным бюджетным средствам	ежегодно	Процай А.Н., зам. директора по АХР

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
9.	Текущий ремонт здания	Согласно выделенным бюджетным средствам	ежегодно	Процай А.Н., зам. директора по АХР
10.	Разработка плана эвакуационных мероприятий при возникновении ЧС		сентябрь	Процай А.Н.
11.	Медицинский осмотр работников	Согласно выделенным бюджетным средствам	1 раз в год	Буряк И.В.
12.	Диспансеризация работников		1 раз в два года	Буряк И.В.

Приложение № 8
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
Г.В. Брыкова
« 15 » 04 2024 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
О.А. Тагинцева
« 15 » 04 2024 год

ПЛАН
оздоровительно–профилактических
и культурно-развлекательных мероприятий
в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования
Центре творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата проведения	Ответственные
1.	Диспансеризация работников	1 неделя сентября	Буряк И.В.
2.	«Гигиена труда и охрана здоровья работающих» - лекция	октябрь	Кондрыко И.Н.
3.	Медицинский осмотр работников	октябрь, апрель	Буряк И.В.
4.	Концертная программа, посвященная профессиональному празднику Дню учителя	1 неделя октября	Кучинская Е.Н.
5.	Поездки в театры и на концертные программы в г. Тимашевск и г. Краснодар	в течение года	Тагинцева О.А..
6.	Экологические поездки в г. Горячий Ключ, п. Гуамка, Атамань	в течение года	Екимова Т.С. Антонова Л.Г.
7.	Новогодний огонек «Зимний карнавал»	4 неделя декабря	Климочкина Ю.Ю.
8.	Концертная программа, посвященная Дню защитника Отечества	3 неделя февраля	Кучинская Е.Н.
9.	Всеобуч «Домашняя аптечка. Состав, хранение и назначение лекарств»	март	Буряк И.В.
10.	Концертная программа, посвященная Международному женскому Дню «С праздником весны, красоты и любви!»	1 неделя марта	Кучинская Е.Н.
11.	День здоровья	апрель	Олейник Т.В.
12.	Экологическая экскурсия на «Святые источники» Крымского района	май	Екимова Т.С. Антонова Л.Г.