

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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 и вахтерами, 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

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.

На сменных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего 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 отсутствие 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; родительские собрания в объединениях – по усмотрению педагогов.

4.12.3. Заседания управляющего совета МБУДО ЦТ «Радуга» проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в шесть месяцев, а также по инициативе председателя управляющего совета, директора МБУДО ЦТ «Радуга», представителя учредителя или по заявлению, подписанному не менее чем одной третью членов от списочного состава управляющего совета.

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

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;
- заведующим отделами;
- 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 (трёх) 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.

Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы 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 в организации, 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).

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 ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к отраслевой почетной грамоте, отраслевым почетным званиям;
- занесение на Доску почета.

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.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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 «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных образовательных организаций и муниципальных бюджетных, автономных учреждений образования муниципального образования Тимашевский район», утвержденное Положением администрации муниципального образования Тимашевский район от 20.11.2014г. № 1684 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 государственных учреждениях Краснодарского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края;
- Положений о введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, разработанных органами исполнительной власти Краснодарского края по видам экономической деятельности и установленных высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края;
- 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. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работников организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами организации, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.10. 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 предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда организации не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

2.2. Базовые размеры должностных окладов работников, занимающих общепрофессиональные *должности служащих*, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденными постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.2.1. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих, повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при

начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую должность служащего, 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.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Работникам, занимающим *должности специалистов* организаций, работающих в сельской местности, устанавливается выплата за работу в сельской местности в размере 25% к должностным окладам, ставкам заработной платы.

Применение выплаты 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. Оплата труда *педагогических работников* организации осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.4.1. Согласно пункту 11 статьи 108 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", вступившего в силу с 1 сентября 2013 года, включить в установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, в размере 115,00 рублей.

2.5. Базовые размеры окладов *общих профессий рабочих* устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии

с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и утвержденными постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.5.1. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

2.5.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Установление окладов работникам организации, должности которых не включены в пункты 2.2; 2.4 и 2.5 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами Министерства образования и науки Краснодарского края.

2.7. 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.

2.7.1 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 установления объема учебной нагрузки:

2.8.1. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования и концертмейстерам устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогов дополнительного образования верхним пределом не ограничивается.

2.8.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя организации.

Предоставление преподавательской (педагогической) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8.3. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения в этом отпуске.

2.8.4. Педагогам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в летних лагерях), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки.

2.8.5. Педагогам дополнительного образования, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам:

2.9.1. 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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогов дополнительного образования и концертмейстеров за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогов, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

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

При невыполнении по не зависящим от педагога дополнительного образования причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.9.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую (педагогическую) работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

2.10.1. 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;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.9.1 настоящего Положения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной 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).

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.

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

2.10.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), 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.

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

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	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

	<p>дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, 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, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	
<p>1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>1. 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)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
IV	
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и</p>

	преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры- инструкторы-методисты, инженеры-летчики- методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно- эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно- исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях (организациях) здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

2.12.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) 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;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2.12.2. Педагогическим работникам 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:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

б) 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;

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

2.12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.12.1 и 2.12.2, 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 учреждений;

- 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.

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

2.12.5. 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 образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

2.12.6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.12.7. 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 учреждениях и организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

2.13. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

3.2. 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:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», а так же работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник

народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положениями об оплате труда и материальном стимулировании работников организации предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений (заведующих отделов) организации, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений (заведующих отделами) организации.

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

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (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 200%.

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

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в размерах (в процентах от оклада):

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

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3; 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. 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: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог;
- обслуживающий персонал: водитель автомобиля, костюмер, кочегар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, швея.

3.9.1. 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.

3.9.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется 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», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

3.9.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный

объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных приказом, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

3.9.4. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы.

3.10. Другим категориям работников МБУДО ЦТ «Радуга», не включенных в перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (приложение №1 к приказу ДОН от 30.01.2012 №299) могут предоставляться другие аналогичные выплаты стимулирующего характера, в случае если они установлены органами местного самоуправления.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, 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 тяжелых (особо тяжелых) работах, 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.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

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, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

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;

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера 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.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения (заведующих отделами) и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя организации;
- других работников, занятых в структурных подразделениях организации
- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений (отделов) организации.

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

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.

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 одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

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

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

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

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

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

7. Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя организации устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего органа исполнительной власти Краснодарского края.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана организация.

В перечень должностей, профессий работников организации, относимых к основному персоналу, установленный министерством образования и науки Краснодарского края (Приложение 1 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152), входят должности, профессии: педагог дополнительного образования; методист; педагог-организатор; концертмейстер.

7.2.1. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

7.2.2. Расчет средней заработной платы работников основного персонала организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала организации для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется органом исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которого находится образовательная организация.

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

7.2.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

7.2.5. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

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

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

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

7.2.6. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

7.2.7. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала организации, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7.2.6).

7.3. Орган исполнительной власти администрация муниципального образования Тимашевский район – главный распорядитель средств, в лице начальника управления образования администрации муниципального образования Тимашевский район, в утверждаемом им порядке, может устанавливать руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

7.5. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными главными распорядителями средств районного бюджета, в ведении которого находится организации, согласно положению о порядке премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям муниципальных общеобразовательных организаций и организаций

дополнительного образования муниципального образования Тимашевский район.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

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 МБУ ДО ЦТ «Радуга»*

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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 главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Тимашевский район от 17 ноября 2008 года № 2974 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район» (с изменениями и дополнениями) и с иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

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.

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Должностной оклад работника устанавливается в трудовом договоре на основе минимального размера оклада (должностного оклада) в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра творчества «Радуга» муниципального образования Тимашевский район и коэффициента, позволяющего полнее учесть квалификацию работника, сложность и особенность выполняемых им работ, фактические условия труда.

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 МБУДО ЦТ «Радуга» предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», а так же работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования РФ»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

2.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

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 25% ;

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

2.6.6. В целях укрепления кадрового состава молодым специалистам в течение первых трех лет работы устанавливать доплаты к должностному окладу (ставке) в размере:

- для имеющих диплом обычного образца - 40%;

- для имеющих диплом с отличием – 50%.

Молодыми специалистами являются педагогические работники в возрасте до 35 лет, имеющие диплом о среднем или высшем профессиональном педагогическом образовании и педагогический стаж до 3 (трёх) лет.

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.

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

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в размерах (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

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

- при выслуге лет от 10 лет – 15%.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается только основным работникам по их основной должности.

2.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3; 2.4; 2.5 и 2.6 – 2.6.5 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.10. 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):

2.10.1. 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: концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор;

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

2.10.2. 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.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется 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», других работников - в соответствии с трудовым законодательством.

2.10.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и

стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 2.10.1, и не может быть уменьшен в связи с их введением.

2.10.4. Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.10.5. Другим категориям работников организации, не включенных в перечень отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) (приложение №1 к приказу ДОН от 30.01.2012 № 299) могут предоставляться другие аналогичные выплаты стимулирующего характера, в случае если они установлены органами местного самоуправления.

2.11. Доплата за заведование учебным кабинетом производится дифференцировано в размере от 5% до 15% от оклада за ставку по основной должности.

2.11.1. 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.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, 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 тяжелых (особо тяжелых) работах, 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. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, если они установлены в результате проведенной специальной оценке условий труда – до 24% от оклада.

3.3. 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 – до 100%.

3.4. 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 – до 150%.

3.5. 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 – до 100%.

3.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

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;

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

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

4. Порядок и условия премирования работников

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в образовательной 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.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
 - руководителей структурных подразделений (заведующих отделами) и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя организации;
 - других работников, занятых в структурных подразделениях организации
- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений.

4.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 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, 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 Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства образования и науки Краснодарского края, главы администрации муниципального образования Тимашевский район.

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 150%.

4.6.5. Высокое качество подготовки учащихся к конкурсам, смотрам; подготовка призёров, дипломантов и лауреатов конкурсов, смотров разного уровня от 5% до 100%:

- на уровне Центра детского творчества - 5-10%
- районный уровень - 15-25%
- краевой уровень – 30-50%
- всероссийский, международный уровни – 60-100%.

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 конкурсах, конференциях и смотрах разного уровня - до 100%:

- на уровне Центра детского творчества - 5-10%
- районный уровень - 15-25%
- краевой уровень – 30-50%
- всероссийский, международный уровни – 60-100%.

4.6.8. Сохранение контингента учащихся 10 - 30 %.

4.6.9. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, своевременное предоставление материалов запрашиваемых администрацией образовательной организации, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания и т.д.) 10 - 50%.

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 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 50%.

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

4.6.15. Обеспечение нормальных санитарно-гигиенических условий для функционирования организации - 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 - *максимальные размеры премии руководителю не должны превышать 12 месячных окладов руководителя, остальным работникам размер премии не ограничивается.*

4.6.18. Особые случаи премирования работников:

- а) премии в связи с профессиональными праздниками- 10 - 100%

б) премии в связи с юбилейными датами со дня рождения работников (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет и т.д.) - 2000 руб.

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

- 10 лет – 2000 руб.;
- 15 лет – 2500 руб.;
- 20 лет – 3000 руб.;
- 25 лет – 3500 руб.;
- 30 лет и т.д. - 4000 руб.

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

4.8. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

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	2000 руб.
5.3.2.	Нуждающимся в длительном лечении	от 500 руб. до четырёх окладов
5.3.3.	В связи с регистрацией брака	1000 руб.
5.3.4.	В связи с рождением ребёнка в семье	1000 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 МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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.	Костюмер	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 дополнительно при мытье полов и мест общего пользования: галoши резиновые перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары
5.	Швея	фартук хлопчатобумажный с нагрудником косынка	1 шт. 1 шт.

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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
4.	Заведующий отделом	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
Педагогические работники						
5.	Методист	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
6.	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						
7.	Специалист по кадрам	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
8.	Специалист по охране труда	0,5	18 ч	понедельник – суббота: 08.00 -10.00 15.15-16.15	без перерыва	воскресенье

№ п/ п	Наименование должности	Объем нагрузки		Режим работы		
		ста вка	час. в недел ю	Начало – конец работы	перерыв	выходной
Младший обслуживающий персонал						
9.	Водитель автомобиля	1	40 ч	понедельник – суббота: 07.30-12.00 13.30 -16.50	12.00-13.30	воскресенье
10.	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
11.	Швея	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
12.	Костюмер	0,5	18 ч	понедельник - пятница: 15.15-18.15 суббота: 13.00 – 16.00	без перерыва	воскресенье
13.	Уборщик служебных помещений/ дворник	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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 год

**Положение о фонде охраны труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Центра творчества «Радуга»
муниципального образования Тимашевский район**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделять на мероприятия по охране труда необходимые средства.
2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (*Приложение № 8*).
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% от суммы затрат на организацию образовательной деятельности учреждения.
4. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с планом.
5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 4. В случае, когда по соглашению сторон работник сам приобрел спецодежду и спецобувь, работодатель возмещает ее стоимость.
6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.
7. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными условиями труда.
8. Работники обязуются:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 6 человек, созданная из равного числа представителей работодателя и работников (*профкома*) в т.ч.:

от работодателя:

- Тагинцева О.А., директор;
- Процай А.Н., заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- Кондрыко И.Н., специалист по охране труда

от работников:

- Брыкова Г.В., председатель Профкома, методист;
- Палёная И.В., педагог-организатор;
- Буряк И.В., педагог дополнительного образования.

*Приложение № 8
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»*

Работодатель
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»

Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»

_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 год

_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 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	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
					всего	в т.ч. женщ ин	всего	в т.ч. женщ ин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Обучение по курсу охрана труда и пожарная безопасность	Согласно выделенным бюджетным средствам	до 2021 г.	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», – вводный, зав. отделами: первичный, внеплановый, повторный, целевой; Процай А.Н., зам. по АХР				

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
					всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Комплектация аптек 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				
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 № 9
к коллективному договору МБУДО ЦТ «Радуга»

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ Г.В.Брыкова
«15» 04.2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ЦТ «Радуга»
_____ О.А.Тагинцева
«15» 04.2021 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	Кучеренко Н.В.
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	Кучеренко Н.В.
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	Кучеренко Н.В.
11.	День здоровья	апрель	Олейник Т.В.
12.	Экологическая экскурсия на «Святые источники» Крымского района	май	Екимова Т.С. Антонова Л.Г.