

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей**

**Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район**

на 2015 – 2018 г.г.

с «22» апреля 2015 г. до «21» апреля 2018 г.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
протокол от 22.04.2015 № 7

Руководитель

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева

«_____» _____ 2015 г.

М.П.

По поручению собрания

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова

«_____» _____ 2015 г.

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центре детского творчества станицы Роговской муниципального образования Тимашевский район.**

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Центра детского творчества станицы Роговской муниципального образования Тимашевский район (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями на 2014 год);

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

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 августа 2013 г. № 1008 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

- 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).

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: **"Работодатель"** в лице директора **Тагинцевой Ольги Анатольевны** и **"Работники"** в лице председателя первичной профсоюзной организации **Брыковой Галины Владимировны**, именуемого далее **"Профком"**.

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.10. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации или переизбранием председателя первичной профсоюзной организации .

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1. 14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ)

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации и положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров в порядке, установленном ТК (ст. 38 ТК РФ).

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение работников, предварительно согласовывает с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о материальном стимулировании работников.
4. Перечень профессий (должностей) работников, которым положена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий (должностей) работников, которым положена бесплатная выдача моющих средств.
6. Режим работы штатных работников.
7. Положение о фонде охраны труда.
8. Соглашение по охране труда.
9. План оздоровительно-профилактических, культурно-развлекательных мероприятий.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации, коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ч.2. ст.53 ТК РФ).

1.21. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в организации в личном деле работника.

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

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

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

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

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

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ)

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
- с руководителями, заместителями руководителей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
- либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре указывается:

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

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Наименование должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.59 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

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

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ).

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 ТК РФ).

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу; приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки по заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

Если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника или его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст.62 ТК РФ).

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

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

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

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

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

2.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется её объём и преемственность преподавания направленностей объединений. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья (ст. 73 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель

в целях сохранения рабочих мест имеет право с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 (сокращения численности или штата работников организации) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

Приём на работу оформляется приказом руководителя организации, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ руководителя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор обязать выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу директор (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. ст. 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84) и иными федеральными законами.

Во всех случаях днём увольнения работника является последний его день работы.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по:

- п. 1 ст. 81 ТК РФ – ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем;
- п. 2 ст. 81 ТК РФ – сокращение численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время не более 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с 100% сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5 Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178 - 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в организации; возможность пользоваться на правах

работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций .

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

4.5.5. В связи с уменьшением учебной нагрузки и сокращением числа учебных групп, рассматривать вопросы о сокращении работников имеющих:

- неоднократное административное взыскание;
- дополнительные источники доходов (пенсия).

Не рассматривать сокращение работников, имеющих на иждивении детей до 24-х лет (студентов дневных отделений).

Сокращение численности или штат работников производить в соответствии со ст. 179-181 ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которые являются для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1);

- учебным расписанием;

- годовым учебным планом;

- графиком работы штатных работников: административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (Приложение №6), утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

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

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

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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

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

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

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

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

5.13. Работодатель обязуется:

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

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

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

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

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

5.14. Общим выходным днём является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. (ст. 284 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций образования Краснодарского края.

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

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (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).

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

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

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).

6.4. Заработная плата определяется два раза в год:

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

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

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

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

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

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

6.7. На педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной

должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

7.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определенном правительством РФ.

7.5. Ежемесячно отчисляет в районную территориальную профсоюзную организацию денежные средства в размере одного процента от заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза на проведение культурно-массовой работы и оказания материальной помощи.

7.6. Из фонда заработной платы работодатель предоставляет работникам:

7.6.1. Единовременную материальную помощь (Приложение № 3).

7.6.2. Выплачивает денежное вознаграждение (Приложение № 3)

7.7. Работодатель обеспечивает организацию и проведение углубленных медосмотров, работающих во вредных условиях труда с предоставлением в этих целях работникам оплачиваемого рабочего времени.

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

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 8) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

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

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт

работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

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

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

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

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

8.19. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в медицинских организациях Тимашевского района.

8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.24. Ежеквартально информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.25. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

9.7. Работодатель за счет средств установленного фонда заработной платы организации производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 600 руб. (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве

делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации;

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявления о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- при выходе на пенсию – 500 рублей;
- при посещении больных в стационаре или на дому – 100 рублей;
- на ритуальные услуги – 1000 рублей;
- в связи с тяжёлым материальным положением – до 1500 рублей.

10.17. Осуществлять культурно-массовую работу и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

XI. Контроль за исполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к коллективному договору
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район**

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

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ
_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДОД ЦДТ
_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 год

**Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского творчества станицы Роговской
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 образовательном учреждении дополнительного образования детей Центре детского творчества станицы Роговской 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;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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;
- 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 и экономии времени руководителя объединения и учащихся, 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, вахтеры	в соответствии с графиком: I смена – с 7.00 до 13.30 час. II смена – с 13.00 до 19.30 час. Чередование смен через 1 день Выходной - воскресенье	I смена: 10.00-10.30 II смена: 16.00-16.30
сторожа	В соответствии с графиком: с 19.00 до 7.00 час. чередование смен через 1 сутки	Время для питания входит в баланс рабочего времени, выбирается работником самостоятельно и подлежит оплате. Прием пищи проводить в «Бытовой комнате»

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

4.7.1. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени по итогам месяца. Оплата сверхурочных производится по окончании месяца или квартала.

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 отсутствии учащихся. За нарушение правил, эти работники наказываются в дисциплинарном порядке.

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

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

4.12.2. Общие родительские собрания проводятся согласно программе деятельности образовательной организации не более 2-х раз в год; родительские собрания в объединениях – по усмотрению педагогов.

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;
- социальным педагогам;
- педагогам-психологам;
- 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 дня;

- 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 МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова

« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева

« ____ » _____ 2015 год

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей**

**Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район**

1. Общие положения

1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Центра детского творчества станицы Роговской муниципального образования Тимашевский район (далее – организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями на 2014 год), 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), постановлениями 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), приказом Департамента образования и науки Краснодарского края от 30 января 2012 года № 299 «О порядке предоставления, условиях стимулирования и распределения между муниципальными образованиями края межбюджетных трансфертов органам местного самоуправления в целях стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений» разработано настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Центра детского творчества станицы Роговской муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение).

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (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;
- минимального оклада, окладов (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. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: <i>секретарь-машинистка</i>	3950
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: <i>администратор; техник</i>	4017
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: <i>художник; специалист по кадрам</i>	4419

2.2.1. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться работникам, занимающим общеотраслевые 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:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4017 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4552 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6723 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; <i>концертмейстер; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; социальный педагог</i>	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; <i>методист; педагог-психолог</i> ; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6159 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: <i>Заведующий</i> (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, <i>отделом</i> , отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ⁵ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	0,10

¹ За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

² Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

³ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

⁵ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда в данной организации.

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. Минимальные размеры окладов *общих профессий рабочих* устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3883
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3950
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4017
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4084
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4152
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4284
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4419
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4552

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 общепрофессиональных 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, социальным педагогам, педагогам-психологам, 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 в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

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, установленных в соответствии с настоящим Положением, 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 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)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники,

ведомственной подчиненности)	деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	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) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и 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: *вахтер, водитель автомобиля, дворник, 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 настоящим 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 МБОУДОД ЦДТ, 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 единовременно 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.

Премирование руководителя организации может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5%.

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.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова

«_____» _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева

«_____» _____ 2015 год

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район**

Настоящее Положение вводится в целях унификации методов материального стимулирования, используемых в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центре детского творчества станицы Роговской муниципального образования Тимашевский район (далее - МБОУДОД ЦДТ) 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 МБОУДОД ЦДТ, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения

Оплата труда работников МБОУДОД ЦДТ 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 МБОУДОД ЦДТ 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 образовательного учреждения дополнительного образования детей Центра детского творчества станицы Роговской 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 МБОУДОД ЦДТ.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заместителям директора и заведующим отделами МБОУДОД ЦДТ.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МБОУДОД ЦДТ по согласованию с Профкомом.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУДОД ЦДТ 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;

0,05 - при наличии второй 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. За выдачу заработной платы материально-ответственному лицу в размере 0,1% от выдаваемой суммы денежных средств.

2.6.7. За активное участие в обеспечении пожарной безопасности в учреждении членам добровольной пожарной дружины - 350 руб.

2.6.8. 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; 2.5 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, социальный педагог, педагог-психолог;

- обслуживающий персонал: вахтер, водитель автомобиля, дворник, костюмер, кочегар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, 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. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.12. 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).

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, главного бухгалтера, главных специалистов 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, 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, 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 единовременно 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 МБОУДОД ЦДТ:

- 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. 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.

4.8. 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 МБОУДОД ЦДТ оказывается за счёт экономии фонда оплаты труда МБОУДОД ЦДТ в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личных заявлений работников и по согласованию с профсоюзным комитетом МБОУДОД ЦДТ.

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	1500 руб.
5.3.2.	Нуждающимся в длительном лечении	от 500 руб. до четырёх окладов
5.3.3.	В связи с регистрацией брака	500 руб.
5.3.4.	В связи с рождением ребёнка в семье	500 руб.
5.3.5.	В случаях тяжелого материального положения	от 1000 руб. до четырёх окладов

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 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.	Дворник	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
3.	Костюмер	фартук хлопчатобумажный с нагрудником косынка наперсток	1 шт. 1 шт. 1 шт.
4.	Кочегар	комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
6.	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
7.	Художник	халат хлопчатобумажный перчатки	1 шт. 2 пары
8.	Швея	фартук хлопчатобумажный с нагрудником косынка наперсток	1 шт. 1 шт. 1 шт.

Приложение №5
к коллективному договору МБОУ ДОД ЦДТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 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.	Дворник	туалетного мыла хозяйственного мыла	0,2 кг 0,7 кг

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ
_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДОД ЦДТ
_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 год

**Режим работы
штатных работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского творчества станицы Роговской
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
7.	Социальный педагог	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
8.	Педагог-психолог	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье

№ п/ п	Наименование должности	Объем нагрузки		Режим работы		
		ста вка	час. в недел ю	Начало – конец работы	перерыв	выходной
Учебно-вспомогательный персонал						
9.	Художник	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
10.	Техник	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
11.	Администратор	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
12.	Специалист по кадрам	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
13.	Инженер по охране труда	0,5	18 ч	понедельник – суббота: 08.00 -10.00 15.15-16.15	без перерыва	воскресенье
Младший обслуживающий персонал						
14.	Водитель автомобиля	1	40 ч	понедельник – суббота: 07.30-12.00 13.30 -16.50	12.00-13.30	воскресенье
15.	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
16.	Швея	1	36 ч	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье
17.	Костюмер	0,5	18 ч	понедельник - пятница: 15.15-18.15 суббота: 13.00 – 16.00	без перерыва	воскресенье
18.	Сторож	1	40 ч (муж.)	понедельник – воскресенье в соответствии с ежемесячно утвержденным графиком смен: с 19.00 до 7.00 час.	в пределах рабочего времени выбирается работником самостоятельно и входит в баланс рабочего времени	согласно графику смен
		1	36 ч (жен.)			
19.	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
20.	Вахтер	1	36 ч (жен.)	понедельник - пятница: 08.00 -15.36 суббота: 9.00-12.00	12.00-13.00 без перерыва	воскресенье

Приложение №7
к коллективному договору МБОУ ДОД ЦДТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 год

**Положение о фонде охраны труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме 10000 (десять тысяч) рублей в 2015 году.

2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (форма соглашения приведена ниже).

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;
- Бабешко Г.И., заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- Кондрыко И.Н., специалист по охране труда

от работников:

- Брыкова Г.В., председатель Профкома, методист;
- Ермолович Л.В., заведующая отделом;
- Стороженко Г.В., администратор.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования детей Центра детского творчества станицы Роговской
муниципального образования Тимашевский район

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Стои мость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаем ых 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	10000,00	до 2018 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.	Разработка инструкции по ТБ при работе с компьютерами		сентябрь	Сергеева Т.Н., педагог доп. образования; Кондрыко И.Н.				
5.	Переподгот овка водителя	600,00	ежегодно	Бабешко Г.И., зам. директора по АХР				
6.	Содержание пожарной сигнализации	30000,00	ежегодно	Бабешко Г.И., зам. директора по АХР				
7.	Проведение инструктажей на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности		при приеме на работу, а так же ежегодно : январь, май, сентябрь	Кондрыко И.Н., специалист по ОТ – вводный, зав. отделами: первичный, внеплановый, повторный, целевой; Бабешко Г.И., зам. по АХР				
8.	Комплектация аптечек первой доврачебной помощи	6000,00	Ежегодно : сентябрь, май	Стороженко Г.В., администратор				
9.	Текущий ремонт инвентаря, оборудования	12000,00	ежегодно	Бабешко Г.И., зам. директора по АХР				

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Стои мость работ, руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаем ых 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
10.	Текущий ремонт здания	60000,00	ежегодно	Бабешко Г.И., зам. директора по АХР				
11.	Разработка плана эвакуационных мероприятий при возникновении ЧС		сентябрь	Тагинцева О.А. Бабешко Г.И. Кондрыко И.Н.				
12.	Медицинский осмотр работников	120000	1 раз в год	Буряк И.В. Алмастьян Л.Р.				
13.	Диспансеризация работников		1 раз в два года	Буряк И.В. Алмастьян Л.Р.				

Работодатель
Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 год

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

*Приложение №9
к коллективному договору МБОУ ДОД ЦДТ*

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД ЦДТ

_____ Г.В.Брыкова
« ____ » _____ 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДОД ЦДТ

_____ О.А.Тагинцева
« ____ » _____ 2015 год

**ПЛАН
оздоровительно–профилактических
и культурно-развлекательных мероприятий
в муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования детей Центре детского творчества
станции Роговской муниципальной образования Тимашевский район**

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата проведения	Ответственные
1.	Диспансеризация работников	1 неделя сентября	Буряк И.В. Алмастьян Л.Р.
2.	«Гигиена труда и охрана здоровья работающих» - лекция	октябрь	Кондрыко И.Н.
3.	Медицинский осмотр работников	октябрь, март	Буряк И.В. Алмастьян Л.Р.
4.	Концертная программа, посвященная профессиональному празднику Дню учителя	1 неделя октября	Екимова Т.С. Огородникова А.В. Дикая Т.А.
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	Тимофеева О.Ю. Антонова Л.Г.
7.	Новогодний огонек «Зимний карнавал»	4 неделя декабря	Протопопов А.А., Огородникова А.В.
8.	Концертная программа, посвященная Дню защитника Отечества	3 неделя февраля	Казарян Н.Н. Селезень Е. А.
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	Огородникова А.В. Протопопов А.А.
11.	День здоровья	апрель	Протопопов А.А. Шенцова Л.А.
12.	Экологическая экскурсия на «Святые источники» Крымского района	май	Тимофеева О.Ю. Антонова Л.Г.