

От работодателя:

Директор МАОУДО ЦТДМ

О. Чурова О.В. Чурова

« 06 » _____ 2024



От работников:

Председатель профсоюзной организации

Л.В. Торопова Л.В. Торопова

« 06 » 12 _____ 2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования-
Центра творчества детей и молодежи города
Асино Томской области
2024-2027 годы

г. Асино

Администрация Асиновского района
Коллективный договор
зарегистрирован № <u>84(2024)</u>
« <u>13</u> » <u>12</u> _____ 20 <u>24</u> г.
Подпись <u>Л.В. Торопова</u>

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы.
- Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации Асиновского района и Асиновской районной организацией Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы
- Дополнительное соглашение о продлении срока действия на 2024-2026 годы Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации Асиновского района и Асиновской районной организацией Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы и внесении в него изменений.

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

Сторонами коллективного договора являются:

муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования – Центр творчества детей и молодежи города Асино Томской области, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Чумаковой Олеси Валерьевны, действующей на основании Устава, и работники в лице своего представителя председателя профсоюзной организации Тороповой Людмилы Викторовны, именуемые далее «Работники», действующей на основании протокола собрания работников от 17.04.2024 № 1.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области (далее – учреждение).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.8. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ).

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о системе оплаты труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать дерматологические СИЗ и смывающие средства;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 7) Положение по обработке персональных данных работников;
- 8) Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников;
- 9) Другие локальные акты.

1.10. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности, пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата, условий труда и обучения в учреждении, соблюдать нормы этического поведения.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.18. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания его сторонами – с **«06» декабря 2024 года до «05» декабря 2027 года.**

1.19. На стороны, участвующие в подписании настоящего коллективного договора, распространяется действие соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023-2025 годы.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу в учреждение трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6. Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ч.1 ст.72 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции (ст.72 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором с учетом мнения профсоюзной организации. 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 под роспись.

2.9. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, комплектацией учебных групп, не соответствующих нормативу. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования администрации Асиновского района) предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временное увеличение 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 учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогам 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.

2.13. 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 учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области (далее – Положение о системе оплаты труда) (приложение 2 к коллективному договору).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.1. Дисциплинарные взыскания:

3.1.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- Лишение или частичное снижение размера стимулирующих выплат производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме тех случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

3.1.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

3.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий:

3.2.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

3.2.2. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

3.2.3. 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 профсоюзной организации.

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

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

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

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

IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности).
- проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- в случае направления работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование 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).
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности, по направлению учреждения или органов управления образованием).
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профсоюзную организацию 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.

Работодатель обязан сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения, о сокращении численности или штата работников учреждения (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнение квоты для приема на работу инвалидов.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ для самостоятельного поиска новой работы, устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы.

5.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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 учреждении 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; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение 1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст.93 ТК РФ.

6.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

6.1.6. Часы, свободные от проведения занятий (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

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

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 работодателя.

6.1.8. В каникулярное время педагогический состав и другие работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, подготовка кабинета к новому учебному году и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять Работникам по их письменному заявлению дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- при регистрации брака работника или его детей – 2 календарных дня;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1 - 4-й класс) – 1 календарный день в День знаний (1 сентября);
- для сельскохозяйственных работ (покос, уборка картофеля) – 1 календарный день (с мая по октябрь);
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Председателю профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

6.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

6.2.3. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда (приложение 2 к коллективному договору).

7.2. Оплата труда работников осуществляется на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) организаций бюджетной сферы.

7.3. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

7.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии со ст. 135 ТК РФ, Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов (базовых должностных окладов), установленных в соответствии с ПКГ;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.6. Размеры окладов определяются по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

7.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

7.7.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таких работникам составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

7.7.2. Работникам устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- надбавка стимулирующего характера за категорию;
- надбавка стимулирующего характера за общий стаж педагогической работы, за исключением молодых специалистов и педагогов, вышедших на пенсию по стажу или выслуге лет.

Работникам устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев и год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.7.3. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N149-03 «Об образовании в Томской области».

7.7.4. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работнику за период временной нетрудоспособности. Расчёт выплаты стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

7.8. На педагогов дополнительного образования и других работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.9. Наполняемость групп, установленная Уставом учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. 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 неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

7.10.2. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность. По законодательству работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

7.10.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной

платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

7.10.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

7.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7.12. Учреждение обладает правом (без согласования с Управлением образования администрации Асиновского района) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

7.13. По согласованию с профсоюзной организацией производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

VIII. Молодежная политика

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 Педагогическая нагрузка молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

8.1.2. В случае направления молодого специалиста на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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).

8.1.3. 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 в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.1.4. Ходатайствовать о предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, о внеочередном предоставлении места в детском дошкольном учреждении.

8.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество.

8.2. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

8.2.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

8.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются следующие условия:

9.1.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной

категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

9.1.2. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории с учетом мнения профсоюзной организации.

9.1.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

9.1.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

9.1.5. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденными правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных работодателем.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных работодателем.

Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент образования Томской области, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления работодателя и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Педагогическим работникам, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент образования Томской области, по личному

заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления работодателя и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

9.1.6. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

9.2. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в учреждении, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме, менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

Х. Охрана труда

10.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет

собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

XI. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста

11.1. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста разработано с целью обеспечения соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан старшего возраста.

11.2. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключение трудового договора можно только по деловым качествам.

11.3. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ).

11.4. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

11.5. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

11.6. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

11.7. Если работник предпенсионного возраста и пенсионного возраста имеет статус гражданина пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), то он имеет право на использование отпуска в количестве 14 календарных дней в удобное для них время.

11.8. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году.

11.9. При необходимости работник предпенсионного возраста может быть направлен на подготовку или дополнительное профессиональное образование.

11.10. В целях развития профессиональных навыков (компетенции) работников предпенсионного возраста работодателю следует обратиться в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Расходы на обучение работников предпенсионного возраста будут компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, в соответствии с заключенным соглашением (договором). Компенсация расходов будет осуществляться при соблюдении двух обязательных условий:

- обучение проведено полностью;
- прошедшие обучение работники сохраняют занятость в отчетном году (за исключением случая, когда работник увольняется по собственному желанию).

Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования предпенсионер должен иметь среднее профессиональное или высшее образование. Если его нет, обучиться можно только рабочей профессии.

11.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

11.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (ст.77, 81 ТК РФ).

11.13. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо оснований (ст. 80 ТК РФ).

ХII. Пожарная безопасность

12.1. Работодатель имеет право:

12.1.1. Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

12.1.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

12.1.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

12.1.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

12.1.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

12.2. Работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

12.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

12.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

12.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

12.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

12.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

12.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Администрации необходимые силы и средства;

12.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Администрации;

12.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Администрации, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

12.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

12.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

12.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

ХIII. Обязательства трудового коллектива

13.1. Соблюдать Устав учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка.

13.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

13.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

13.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу учреждения, обеспечивать его сохранность.

13.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях учреждения. В период подготовки к новому учебному году каждый работник обязуется принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

13.6. Принимать участие в собраниях, педагогических советах и других мероприятиях, проводимых в учреждении.

ХIV. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем и защитником прав работников учреждения в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

14.1. Стороны договорились о том, что:

14.1.1. 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 профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

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

14.1.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

14.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по пункту 2, пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

14.1.5. Работодатель предоставляет профсоюзной организации 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 (ст. 377 ТК РФ).

14.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, ст.377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст.377 ТК РФ).

14.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации 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.

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

Председатель, его заместители и члены профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п.3, п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего

порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст.376 ТК РФ).

14.1.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

14.1.10. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

14.1.11. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

14.2. Профсоюзная организация обязуется:

14.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 29.01.1996 № 10-ФЗ «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 профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

14.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

14.2.4. 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.

14.2.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором, его заместителями ТК РФ, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

14.2.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

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

14.2.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14.2.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

14.2.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XV. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

15.1. Стороны договорились, что:

15.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию Асиновского района.

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

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

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

15.1.5. 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.

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

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

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

Список приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области.
2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области.
3. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать дерматологические СИЗ и смывающие средства
5. Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа к в которых дает право на доплату за вредные условия труда.

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального образовательного учреждения дополнительного образования –
Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у работников ответственности за результаты работы муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центра творчества детей и молодежи (далее – учреждение).
- 1.2. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми сотрудниками учреждения.
- 1.3. Настоящие Правила доводятся до каждого работника.
- 1.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

2. Порядок служебных отношений

- 2.1. Работой учреждения руководит директор, назначаемый распоряжением Главы Асиновского района. Приказы, распоряжения, устные указания директора являются обязательными для всех категорий работников учреждения.
- 2.2. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Трудовым договором, должностными обязанностями и инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.
- 2.3. Порядок взаимодействия между работниками определяется соответствующими должностными обязанностями, настоящими Правилами, а также приказами и распоряжениями директора учреждения.

3. Порядок приема на работу

- 3.1. С лицом, поступающим на работу в учреждение, заключается трудовой договор в письменной форме.
Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор на срок до пяти лет заключается:
 - а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
 - б) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.Работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий Социальный фонд России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с коллективным договором и с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о должностном (внутреннем) контроле;
- должностной инструкцией (второй экземпляр получает на руки);
- нормами производственной санитарии и гигиены труда, правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте;

- Положением о системе оплаты труда;
 - Положением о педагогическом совете;
 - Положением о методическом совете;
 - Положением об учебном кабинете.
- 3.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.
- 3.4. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).
- 3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 3.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 3.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.
- 3.8. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
- 3.9. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.
- 3.10. К педагогической деятельности в учреждении не допускаются (Ст. 331 ТК РФ):
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы,

чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности - лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- иностранные агенты;
- лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4. Условия труда

- 4.1. Время работы учреждения: с 08.00 до 20.00 (с понедельника по пятницу); с 9.00 до 17.00 (суббота). Время начала работы объединений не ранее 08.00, время окончания работы кружков – не позднее 20.00. Для детей старше 16 лет – не позднее 21.00. Режим работы учреждения определяется директором и оформляется приказом.
- 4.2. Продолжительность рабочего дня для директора, заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством, секретаря, рабочего, водителя, инженера-программиста, дворника, гардеробщика составляет 8 часов, продолжительность рабочей недели – 40 часов. Продолжительность времени отдыха и питания – 1 час (с 12.00 до 13.00). Начало работы – в 08.00, окончание – в 17.00.
Выходные дни: суббота и воскресенье.
Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.3. Продолжительность рабочего времени уборщика служебных помещений определяется графиком сменности, исходя из 40-часовой рабочей недели, утвержденным директором учреждения, с одним выходным днем (воскресенье) и нерабочими праздничными днями, установленными Правительством Российской Федерации.
- 4.4. Для сторожей режим работы по графику сменности. Время начала работы – 08.00. Время окончания работы – 08.00 следующего дня. Возможность отдыха и питания обеспечивается в рабочее время. Дни выхода на работу сторожей определяются ежемесячными графиками, которые утверждаются директором учреждения. Выходные дни предоставляется в различные дни недели согласно утвержденного графика работы.

- 4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.6. Для некоторых категорий работников по согласованию с профсоюзной организацией может быть установлен суммированный учет рабочего времени.
- 4.7. Особенности суммированного учета:
- в учреждении устанавливается учетный период для следующей категории работников – сторожа – месяц.
 - суммированный учет рабочего времени означает, что установленная законодательством Российской Федерации продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком в среднем за учетный период, при этом ежемесячная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормы часов рабочего месяца;
 - если переработка сверх установленной нормы рабочих часов не компенсирована недоработкой (в пределах учётного периода), то переработанные часы учитываются как сверхурочная работа и оплачиваются в соответствии со ст. 152 ТК РФ;
 - работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, еженедельные дни отдыха в случаях, предусмотренных законодательством, могут устанавливаться в различные дни недели согласно графику смен. В праздничные, выходные дни работа допускается, если эти дни предусмотрены графиком сменности как рабочие. Работы в праздничные, выходные дни по графику при суммированном учёте рабочего времени включаются в норму рабочего времени учётного периода.
- 4.8. Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения составляет 6 часов в день, в соответствии с расписанием учебных занятий объединения «Школа молодого водителя», утвержденного директором, с одним выходным днем (воскресенье) и нерабочими праздничными днями, установленными Правительством Российской Федерации. Продолжительность рабочей недели – 36 часов.
- 4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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).
- 4.10. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Педагогические работники работают в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным директором. Расписание составляется с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени педагога, но не более 6 астрономических часов в день с обязательными 10-минутными перерывами через каждые 45 минут работы, которые включаются в рабочее время педагога, и 10-минутными перерывами между занятиями разных групп. Педагогам дополнительного образования запрещается изменять по своему усмотрению расписание (время и место проведения занятий).
- 4.11. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с профсоюзной организацией в зависимости от количества групп детских объединений и количества учебных часов, предусмотренных для объединений соответствующей направленности. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования определяется до ухода в отпуск и не должен превышать полутора ставок. В исключительных случаях с согласия работника учебная нагрузка указанных работников может быть установлена в большем объеме. Неполная учебная нагрузка работника, для которого учреждение является местом основной работы, может быть определена с его согласия, выраженного в письменной форме. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки в период

учебного года допускается только в случае снижения количества обучающихся, явившегося причиной для закрытия объединения (группы) или по личному заявлению педагогического работника, пожелавшего уменьшить нагрузку по различным уважительным причинам (болезнь, семейные обстоятельства и др.).

- 4.12. Расписание учебных занятий должно быть размещено на видном месте.
- 4.13. В случае установления выходного дня в целом для всего учреждения, работа детских объединений в этот день не планируется.
- 4.14. 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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 4.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в установленные для них выходные, а также в праздничные нерабочие дни запрещается.
- 4.16. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти дни они привлекаются к педагогической и организационной работе.
- 4.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.18. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета – один раз в квартал. Общие родительские собрания созываются по усмотрению директора, а собрания детского объединения – по усмотрению руководителей объединения, но не реже одного раза в год. Заседание педагогического совета и общие собрания трудового коллектива должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания – не более полутора-двух часов.
- 4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется учебно-вспомогательному и техническому персоналу продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня.
- 4.20. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).
- 4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 4.23. Запрещается в рабочее время:
 - изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома работодателя;
 - отменять, сокращать или удлинять продолжительность занятий или перерывов;
 - удалять обучающихся с занятий;

- курить в помещениях и на территории учреждения;
 - освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
 - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
 - созывать собрания, заседания и всякого рода совещания (кроме профсоюзных) по общественным делам.
- 4.24. На занятиях детских объединений посторонние лица могут присутствовать только с разрешения работодателя или в его присутствии. Входить в помещение во время занятий разрешается только директору или начальнику отдела. Делать замечания по поводу работы во время занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются работодателем после занятий в отсутствие обучающихся.
- 4.25. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 4.26. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 4.27. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

5. Основные права работника

- 5.1. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- педагогический работник имеет право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от работы время.

6. Права работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

7. Обязанности работодателя

7.1. Работодатель обязан:

- своевременно, точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач;
- обеспечивать систематическое дополнительное профессиональное образование работников, своевременно информировать педагогических работников о наступлении сроков аттестации, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, обучение их вторым профессиям в учреждении. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации;
- проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала;
- своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями учреждения и личным вкладом каждого работника в деятельность учреждения;
- предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной деятельности;
- обеспечивать исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, применять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещённость рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.);
- своевременно производить ремонт учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения, его сотрудников и обучающихся.

8. Обязанности работника

8.1. Работники обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения работодателя, обязанности, возложенные на них уставом учреждения, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;
- посещать педагогические и методические советы, совещания при директоре и другие мероприятия, связанные с образовательной деятельностью;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в т. ч. к находящемуся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень;
- не разглашать ставшие ему известными в связи с работой в учреждении сведения, относящиеся к коммерческой тайне;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива.

8.2. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники учреждения обязаны немедленно сообщить работодателю.

8.3. Приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на педагогов может быть возложено заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

9. Поощрения за успехи в работе

- 9.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности учреждения, применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
 - выдача премии;
 - награждением Почётной грамотой;
 - награждение ценным подарком.
- 9.2. Поощрения оформляются приказом и объявляются работнику и коллективу.
- 9.3. За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы в установленном порядке для награждения орденами, медалями Российской Федерации и для присвоения почетных званий Российской Федерации.

10. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

- 10.1. Совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 10.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 10.3. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).
- 10.4. 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 профсоюзной организации (ст. 193 ТК РФ).
- 10.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю (ст. 238 ТК РФ).
- 10.6. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству профсоюзной организации, по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).
- 10.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).
- 10.8. Работники, избранные в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзной организации, а председатель – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11. Изменение трудового договора

- 11.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).
- 11.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не

могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не менее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

- 11.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

12. Отстранение от работы

- 12.1. Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) в случае (ст. 76 ТК РФ):

- появления работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев права работника на управление транспортным средством в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент.

- 12.2. Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (ст. 76 ТК РФ).

- 12.3. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

13. Основания прекращения трудового договора

- 13.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

- 13.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

- 13.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

- 13.4. Днем увольнения считается последний день работы. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить

сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Приложение 2
к коллективному договору

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного
образования - Центра творчества детей и молодежи города Асино Томской области**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования – Центр творчества детей и молодежи города Асино Томской области (далее – учреждение), находящегося в ведении Управления образования администрации Асиновского района (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников учреждения, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее – Управление образования), устанавливая:

размеры должностных окладов;
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- Законом Томской области от 12.08.2013 года №149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования",

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующие вопросы оплаты труда в Российской Федерации, Томской области и Асиновском районе.

1.3. Оплата труда директора, заместителя директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера, осуществляется в соответствии с постановлением Главы Асиновского района от 05.03.2015 года № 449 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района».

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждения на соответствующий финансовый год и в сметах расходов из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения, находящегося в ведении Управления образования, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 ТК РФ, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Томской области,
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы;
- минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов.

1.11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады согласно *Приложения № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов определяются по должностям, включенным в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами Единых тарификационных справочников работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за работу в местности особых климатических условий;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы.

3.2. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 147 ТК РФ составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. При этом работодателем принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (статья 212 ТК РФ).

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. При определении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время необходимо учитывать положения статьи 154 ТК РФ. При установлении размера повышения оплаты труда за работу в ночное время в учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно *Приложения № 2* к настоящему Положению.

3.6. Выплаты компенсационного характера не входят в состав минимального размера оплаты труда.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- надбавка стимулирующего характера за категорию: высшая – 2025 руб.; первая – 1350 руб. (начисление и выплаты ежемесячной надбавки производятся со дня присвоения категории по основному месту работы).

- надбавка стимулирующего характера за общий стаж педагогической работы, за исключением молодых специалистов и педагогов, вышедших на пенсию по стажу или выслуге лет (ежемесячная надбавка за стаж выплачивается по основному месту работы и по основной должности):
 - от 3 до 5 лет – 600 руб.
 - от 5 до 10 лет – 800 руб.
 - от 10 до 25 лет – 1000 руб.

4.2. Работнику, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

4.3. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения работником указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.4. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться работникам согласно ЕТКС с учетом уровня их профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении и не может превышать 4000 рублей.

4.5. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются согласно Приложения № 3 к настоящему Положению.

4.7. Стимулирующие выплаты не входят в состав минимального размера оплаты труда.

4.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

4.8.1. Премия (стимулирующая выплата педагогам дополнительного образования и мастерам производственного обучения) за выполненную работу по итогам работы за месяц.

Премия распределяется по результатам работы за месяц. Установленная по результатам работы премия выплачивается в течение месяца, следующего за отработанным месяцем.

Размер премии и стимулирующих выплат утверждается приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Для подготовки проекта приказа создается экспертная группа, состоящая из представителей учреждения (заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе, председатель профсоюзной организации, представители коллектива), которая подводит итоги работы по результатам трудовой деятельности с учётом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Состав группы не может быть менее трёх человек.

Работники учреждения передают результаты трудовой деятельности на основе самооценки в экспертную группу по принятым показателям в установленные сроки (*Приложение 4*) – за неделю до заседания экспертной группы.

Экспертная группа принимает и изучает результаты трудовой деятельности работников на основе самооценки, устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатам, оформляет протокол оценки результатов.

Максимальный размер премии конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертной группы в течение 3-х дней на имя директора учреждения.

Письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности рассматривает конфликтная комиссия в течение 3-х дней после сроков приёма заявлений.

Расчет премии производится за фактически отработанное время.

4.8.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год.

Премия распределяется по результатам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год. Установленная по результатам работы премия выплачивается в течение месяца, следующего за отработанный квартал, полугодие, девять месяцев и год, в пределах средств фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда.

Размер премии и стимулирующих выплат утверждается приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

Максимальный размер премии конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена, за фактически отработанное время.

4.8.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение срочных работ назначается работникам согласно ЕТКС в размере до 3000 руб. за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, с учетом уровня их профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении.

4.8.4. Премия в связи с праздниками: профессиональный «День учителя», Международный женский день, День защитника Отечества.

4.8.5. Премия за разъездной характер работы водителю автомобиля устанавливается по итогам квартала, за служебные междугородние поездки, выходящие за рамки продолжительности рабочего времени. Размер премии зависит от количества поездок.

4.9. Решение о премировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.7. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.8. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.9. Работник может быть лишен стимулирующих выплат полностью или частично за неисполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей, конкретных заданий директора, нарушение дисциплины труда, при получении дисциплинарных взысканий.

4.10. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работнику за период временной нетрудоспособности. Расчёт выплаты стимулирующего характера производится за *фактически* отработанное время.

Лишение стимулирующих выплат и премии не производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме тех случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

При дисциплинарном взыскании (замечание, выговор) стимулирующие выплаты и премии не выплачиваются сроком до одного года.

4.11. Премия заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе и главному бухгалтеру производится на основании Постановления Администрации Асиновского района № 449 от 05.03.2015 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных, автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района» и приказа директора

учреждения. Конкретный размер премии заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера определяет директор с учётом мнения профсоюза и не должна превышать 80 % годового премиального фонда директора учреждения.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника в каждом случае индивидуально с учетом тяжести ситуации. Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов один раз в год директору, заместителю директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе и главному бухгалтеру. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает: в отношении директора – Администрация Асиновского района, в отношении заместителя директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера – директор учреждения.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

VI. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объемов работы;
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Директор учреждения:

- определяет размер заработной платы работников;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

6.3. Заработная плата педагогического работника включает оклад (должностной оклад), рассчитанный в зависимости от квалификации педагогического работника, сложности и интенсивности педагогического труда, а также компенсационные выплаты из фонда оплаты труда (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

VII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской

области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ ДО ЦТДМ

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ МАОУДО ЦТДМ

1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	25470
Главный бухгалтер	20376
Заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе	20376
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	9174
ПКГ должностей педагогических работников	
Концертмейстер	15667
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	15667
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	16469

2. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и на основании Постановления администрации Асиновского района от 15.04.2010 № 812 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников осуществляющих трудовую функцию по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и по общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных учреждений Асиновского района», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	12118
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист	11824

3. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих» (далее - ЕТКС) и на основании Постановления администрации Асиновского района от 01.06.2010 № 1190 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления Асиновского района, а так же рабочих», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
1 разряд	
Уборщик служебных помещений	8587
Дворник	8587
Гардеробщик	8587
2 разряд	
Сторож	8861
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8861
4 разряд	
Водитель автомобиля	12221

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ ДО ЦТДМ

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ ДО ЦТДМ

№П/П	Виды компенсационных выплат	Должности	Размер выплат
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда	Уборщик служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4% от должностного оклада (ст. 147 ТК РФ)
2	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В двойном размере (ст. 153 ТК РФ)
3	Выплаты за увеличение объема работ	Педагог дополнительного образования Заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе	До 15% от должностного оклада (ст. 151 ТК РФ)
4	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Заведующий хозяйством Уборщик служебных помещений Мастер производственного обучения Секретарь учебной части Водитель автомобиля Педагог дополнительного образования Заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе	По соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ)
5	За работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)	Все работники	30% (Ст. 148 ТК РФ)
6	За работу в ночное время	Сторож	35 % от должностного

		оклада (Ст.154 ТК РФ)
	За сверхурочную работу (помесячно)	За первых два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном (Ст. 152 ТК РФ)

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ ДО ЦТДМ

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ ДО ЦТДМ

№ П/П	Виды стимулирующих выплат	Размер, руб.	
1	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные знания, начинающиеся со слов «Заслуженный...», «Народный...»	5000 6000	
2	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам	1000	
3	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию	Первая кв. категория	1350
		Высшая кв. категория	2025
4	Персональная надбавка (все работники)	4000	
5	Надбавка педагогам, имеющим звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	500	
6	Надбавка педагогам награжденные грамотой Министерства Просвещения (Министерства образования), за звание «Образцовый детский коллектив»	300	

**Расчет показателей для выплат стимулирующего характера
педагогу дополнительного образования МАОУДО ЦТДМ**

за **20** г.

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов педагог	Количество баллов комиссия	ПРИМЕЧАНИЕ																																		
1. Критерии по образовательной деятельности																																									
1	Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям. Наличие программ по организации отдыха (+0,5 оплата начальнику лагеря в каникулярное время)	Программа (программы) соответствует современным требованиям, ориентированна(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, дети с ОВЗ или инвалиды)	ежемесячно	0,2																																					
2	Эффективность реализации программ (оценка динамики), сохранность контингента (более 80%)	Наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов Посещаемость обучающихся	ежемесячно	0,25 0,5																																					
3	Дополнительные работы по приказу руководителя, не входящие в основные обязанности	Приказ руководителя, отчет (справка) о выполненной работе	ежемесячно	0,5 0,2																																					
4	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня (разные конкурсы)	ежемесячно по итогам месяца (1 участник) (разные конкурсы)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">ЛИЧНЫЕ</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">очно</td><td style="text-align: center;">заочно</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Муниципальный уровень</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Победитель – 0,6</td><td style="text-align: center;">0,3</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Призер – 0,4</td><td style="text-align: center;">0,2</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Региональный уровень</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Победитель – 1</td><td style="text-align: center;">0,4</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Призер – 0,8</td><td style="text-align: center;">0,3</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">Всероссийский уровень</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Победитель - 3</td><td style="text-align: center;">0,5</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Призер 2</td><td style="text-align: center;">0,4</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">0,1 - участник всех уровней</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">ОБЩЕКОМАНДНЫЕ</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Региональный</td><td style="text-align: center;">Муницип</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Победитель - 3</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Призер - 2</td><td style="text-align: center;">0,5</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Участник – 0,5</td><td style="text-align: center;">0,3</td></tr> </table>	ЛИЧНЫЕ		очно	заочно	Муниципальный уровень		Победитель – 0,6	0,3	Призер – 0,4	0,2	Региональный уровень		Победитель – 1	0,4	Призер – 0,8	0,3	Всероссийский уровень		Победитель - 3	0,5	Призер 2	0,4	0,1 - участник всех уровней		ОБЩЕКОМАНДНЫЕ		Региональный	Муницип	Победитель - 3	1	Призер - 2	0,5	Участник – 0,5	0,3			
ЛИЧНЫЕ																																									
очно	заочно																																								
Муниципальный уровень																																									
Победитель – 0,6	0,3																																								
Призер – 0,4	0,2																																								
Региональный уровень																																									
Победитель – 1	0,4																																								
Призер – 0,8	0,3																																								
Всероссийский уровень																																									
Победитель - 3	0,5																																								
Призер 2	0,4																																								
0,1 - участник всех уровней																																									
ОБЩЕКОМАНДНЫЕ																																									
Региональный	Муницип																																								
Победитель - 3	1																																								
Призер - 2	0,5																																								
Участник – 0,5	0,3																																								

5	Организация, участие в районных мероприятиях	Педагоги являются организаторами районных мероприятий или организаторами площадок в городских и районных мероприятиях, организаторами которых выступают Управление культуры ААР, ДК "Восток", Управление образования ААР, Администрация Асиновского района	ежемесячно	Региональный уровень – 0,7 Муниципальный уровень – 0,6 Уровень ОО – 0,5 Организатор площадок 0,3											
2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства															
6	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно по итогам месяца	0,5 1 2 3											
7	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно по итогам месяца	0,5											
8	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области, жюри районных мероприятий	Независимо от количества: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно по итогам месяца	0,2 0,5 1											
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат (призер); -победитель	Разово, по итогам конкурса	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">очно</td> <td style="text-align: center;">заочно</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1/0,5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">0,7</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">0,9</td> </tr> </table>	очно	заочно	2	1/0,5	3	0,7	4	0,9			
очно	заочно														
2	1/0,5														
3	0,7														
4	0,9														
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат (призер); -победитель	Разово, по итогам конкурса	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">очно</td> <td style="text-align: center;">заочно</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">1,1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">1,2</td> </tr> </table>	очно	заочно	3	1	4	1,1	5	1,2			
очно	заочно														
3	1														
4	1,1														
5	1,2														
11	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой	Разово	1											
12	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий – 0,3 показ занятий наставников – 0,7	Разово	1											
3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий															
13	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных	ежемесячно, по итогам месяца (1 участник, 1 команда)	0,5											

14	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	0,5			
4. Критерии администрации							
15	Не исполнение приказа руководителя		ежемесячно	-1			
ИТОГО				Мах в месяц 12 баллов	Мах год 100 баллов		

**Расчет показателей для выплат стимулирующего характера
мастера производственного обучения, педагога дополнительного образования, ведущего дисциплины «ШМВ» МАОУДО ЦТДМ**

за _____ 20 ____ г.

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	Балл педагога	Балл комиссии
1. Критерии по образовательной деятельности							
1	Наличие программы, эффективность реализации программы ШМВ. Соблюдение безопасного обучения во время практического обучения вождению автомобиля	Качество обучения. Контроль за функционированием противопожарной безопасности и порядка на автодроме, безаварийное исполнение обязанностей	ежемесячно	0,2 - программа 0,25 – мониторинг 0,5 - посещаемость повыш.коэф. ПДО качество, более 80% - 1б, менее 80% - 0,5б. 1 - МПО			
2	Контроль за состоянием автомобиля	Текущий ремонт автомобиля Слесарный ремонт автомобиля	Разово, по факту ремонтных работ	1 - текущий, (повыш коэф. +1 - слесарный)			
3	Содействие привлечения денежных средств	Привлечение денежных средств для укрепления МТО организации	ежемесячно, по итогам месяца	1 б. -МПО+ПДО, повышающий коэффициент + 0,2 - за каждого учащегося МПО			
4	Организация, участие в районных мероприятиях	Педагоги являются организаторами районных мероприятий или организаторами площадок в городских и районных мероприятиях, организаторами которых выступают Управление культуры ААР, ДК "Восток", Управление образования ААР, Администрация Асиновского района	ежемесячно	Региональный уровень – 0,7 Муниципальный уровень – 0,6 Уровень ОО – 0,5 Организатор площадок - 0,3			

2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства							
5	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно по итогам месяца	0,5 1 2 3			
6	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.), ведение VK, сайт ОО	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно по итогам месяца	0,5			
7	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области, жюри районных мероприятий	Независимо от количества: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно по итогам месяца	0,2 0,5 1			
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат (призер); -победитель	Разово, по итогам конкурса	очно 2 3 4	заочно 1/0,5 0,7 0,9		
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат (призер); -победитель	Разово, по итогам конкурса	очно 3 4 5	заочно 1 1,1 1,2		
10	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой	Разово	1			
11	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий – 0,3 показ занятий наставников – 0,7	Разово	2 3			
3. Критерии администрации							
12	Не исполнение приказа руководителя		ежемесячно	-1			
ИТОГО				Мах в месяц 12 баллов	Мах в год 100 баллов		

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от	1 шт. на 2 года

			механических воздействий	
3	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
5	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать
дерматологические СИЗ и смывающие средства**

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание
1	Дворник, уборщик служебных помещений	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
2	Водитель автомобиля, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
		Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофильного действия	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические	200 г. (250)	(табл.1

			средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	мл)	приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда

№ пп	Наименование профессий и должностей	Доплата в % от ставки ЕТС
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4%
2	Уборщик служебных помещений	4%

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176582781996954633309689447090513787464982389940

Владелец Чумакова Олеся Валерьевна

Действителен с 05.03.2024 по 05.03.2025