МСЭД

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ул. Кулакова, 20, корп. 1.
г. Москва, 123592

Тел.:(498) 602-84-10
e-mail: msrmo@mosreg.ru

21.02.2020 21Исх-2765/14-03

МБУДО городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации соглашения, коллективного договора

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденным распоряжением Министерства социального развития Московской области от 18.08.2016 № 19-РВ, Министерство социального развития Московской области уведомляет о регистрации коллективного договора МБУДО городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» на 2020-2022 годы.

Регистрационный номер 253/2020 от 20.02.2020.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и обязательствами соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Московской области, не выявлены.

Одновременно сообщаем, что в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В связи с этим установленные в пункте 4.1 коллективного договора дни выплаты заработной платы не соответствуют части шестой вышеуказанной статьи.

Первый заместитель министра

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП, хранится в Межведомственной системе электронного документооборота Правительства Московской области

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 59A7F914000000031FA4
Владелец: Ускова Надежда Евгеньевна
Действителен с 31-05-2019 до 31-05-2020

Н.Е. Ускова

К.Р. Аветова 8(498)602-26-50*54714

Правительство Московской области

Лист согласования к документу № 21Исх-2765/14-03 от 21.02.2020. В ответ на № 21ВХ-3876 (11.02.2020)
Инициатор согласования: Аветова К.Р. Главный инспектор
Согласование инициировано: 20.02.2020 17:11

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ Тип согласования: **смешанное**

N°	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания/Комментарии
Тип согласования: **последовательное**				
1	Панова Е.С.		Согласовано 20.02.2020 17:16	-
2	Евреинова Л.В.		Согласовано 20.02.2020 18:15	-
3	Максимова А.Е.		Согласовано 21.02.2020 09:05	-
4	Юханов О.Е.		Согласовано 21.02.2020 10:04	-
Тип согласования: **последовательное**				
5	Ускова Н.Е.		ЭП Подписано 21.02.2020 15:33	-

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»

на 2020- 2022 год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный №___ от «___» _____20_года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2020-2022 годы
- Московское областное трёхстороннее соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018 – 2020 годы;
- Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области, на 2018-2020 годы.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Бахарева М.А. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Матросовой Е.Н.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. 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 (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.12. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса *(ст.53.1. ТК РФ)*.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2022 включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.1.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом организации, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации :

2.2.3.1. в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме *(или в бумажной форме)*;

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.9. Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

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

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- отнесённых категории граждан предпенсионного возраста, до выхода на пенсию которых остаётся 2 года;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

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

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

2.3. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка **(см.Приложение № 1),** иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации .

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.4. В МБУДО ЦРТДиЮ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по МБУДО ЦРТДиЮ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МБУДО ЦРТДиЮ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.11 Период летнего отпуска педагогических работников определяется с учетом их участия в работе по летней образовательной программе. Работа по другим краткосрочныйм досуговым программам в летний период, освобождает данных педагогов от участия в работе городского летнего лагеря.

3.12. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.10 настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.13 Рабочее время педагогов МБУДО ЦРТДиЮ в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.15. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является основание для компенсации (один отработанный день – один отгул), которая представляется в рамках одной учебной четверти.

3.17. Привлечение работников МБУДО ЦРТДиЮ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня работнику МБУДО ЦРТДиЮ предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 рабочих дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – _1__ календарных дней;

- рождения ребенка – _2__ календарных дней;

- бракосочетания детей работников – __3_ календарных дней;

- бракосочетания работника – _3__ календарных дней;

- похорон близких родственников – _3__ календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 10 календарных дней за общественную работу;

- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

- за участие в общественной работе комитета, а так же комиссий по распределению компенсационных и стимулирующих средств – 2 календарных дня.

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

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

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – _5__ календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2___ календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – _3_ календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.27.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.27.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.27.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части

3.27.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.27.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.27.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.27.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в МБУДО ЦРТДиЮ, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.27.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и перечисляется на банковский счет.

Днями выплаты заработной платы являются: ***7 и 21 текущего месяца.***

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (**Приложение №6** к коллективному договору), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера; установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г.о. Королев
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника **(см. в Приложении №2);**
- выплаты стимулирующего характера **(см. в Приложении №3)**;
- премиальные выплаты **(см. в Приложении №4)**.

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

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

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже ***одного*** процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

4.7. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.7.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 30 % процента(ов) из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

4.7.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 70 % процента(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи педагогическим работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МБУДО ЦРТДиЮ.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

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

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

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.2.4. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование педагог дополнительного образования, методист, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

5.2.5. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, при совпадении профиля работы заработанную плату в соответствии с квалификационным справочником.

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

5.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного просвещения»

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и
медаль К.Д. Ушинского,
«Почетный работник начального профессионального образования России»,
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
«За милосердие и благотворительность»,
«Заслуженный работник образования Московской области»,
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

5.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Сердце отдаю детям», «Учитель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших преподавателей образовательных организаций, аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 30000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.17. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБУДО ЦРТДиЮ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет

первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

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

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

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в **Приложении № 5** к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБУДО ЦРТДиЮ.

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

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Бахарев М.А.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«23» января 20 20 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Матросова Е.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«23» января 20 20 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Решением Общего собрания работников МБУДО ЦРТДиЮ	Председатель Профсоюзного Комитета МБУДО ЦРТДиЮ	Директор МБУДО ЦРТДиЮ
Протокол № 1 от 31.08.2016	_____ Е.Н. Матросова	_____ М.А. Бахарев
		Приказ № 68.1 от 01.09.2016

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 37 от 01.09.2016

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

Московская область
городской округ Королёв

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРИНЯТО	**СОГЛАСОВАНО**	**УТВЕРЖДАЮ**
Решением Общего собрания работников МБУДО ЦРТДиЮ	Председатель Профсоюзного Комитета МБУДО ЦРТДиЮ	Директор МБУДО ЦРТДиЮ
Протокол № 1 от 31.08.2016	/_____/ Е.Н. Матросова	/_____ / М.А. Бахарев
		Приказ № 68.1 от 01.09.2016

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 37 от 01.09.2016

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

Московская область
городской округ Королёв

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
городского округа Королёв Московской области
«Центр развития творчества детей и юношества»

1. Общие положения

1.1. Настоящий документ «Правила внутреннего трудового распорядка в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» (далее − Правила) регламентирует режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий сотрудников в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – МБУДО ЦРТДиЮ).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским Кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), Уставом МБУДО ЦРТДиЮ.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией МБУДО ЦРТДиЮ в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом директора, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключение трудового договора) сотрудник поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка (кроме поступающих на работу впервые или внешним совместителем);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- медицинская книжка;
- справка об отсутствии судимости;
- справка об отсутствии административного наказания за употребление наркотиков;
- иные документы (ИНН).

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.5. При приёме на работу внешним совместителем работник обязан предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- выписку из трудовой книжки/ копию трудовой книжки;

- документ об образовании или его копию;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);

- справка о заработке;

- справка об отсутствии судимости;

- справка об отсутствии административного наказания за употребление наркотиков;

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

а) Уставом МБУДО ЦРТДиЮ;

б) коллективным договором;

в) правилами внутреннего трудового распорядка;

г) должностными инструкциями;

д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести вводный и первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

2.9.Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускается временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течении календарного года.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.11. В связи с изменениями в организации работы и организации труда в МБУДО ЦРТДиЮ (изменения количества групп, учебного плана; режима работы МБУДО ЦРТДиЮ, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: система и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установленные или отмена дополнительных видов работы (заведования кабинетов и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.12. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.13. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при

условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем МБУДО ЦРТДиЮ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.14. Увольнение за:

«неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание»

(п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

«прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течении дня)»

(подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

«появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения»

(подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

«совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя»

(п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

«совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы»

(п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

«повторное в течении одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения»

(п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ)

«применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника»

(п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ)

Увольнения по всем указанным основаниям производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке. При увольнении по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ директор обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного комитета.

В день увольнения администрация производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников

3.1. Работники МБУДО ЦРТДиЮ обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава МБУДО ЦРТДиЮ и Правил, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в МБУДО ЦРТДиЮ так и вне её;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, установленные законом.

3.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях МБУДО ЦРТДиЮ.

3.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.4. Беречь имущество МБУДО ЦРТДиЮ, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 15 минут до начала своих занятий по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором МБУДО ЦРТДиЮ на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Педагог обязан:

3.8. Согласно расписанию начать занятие и согласно расписанию его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.9. К первому дню каждого полугодия иметь календарно-тематический план работы.

3.10. Безусловно, выполнять распоряжение учебной части точно и в срок.

3.11. Выполнять все приказы директора МБУДО ЦРТДиЮ безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.12. Педагогическим и другим работникам МБУДО ЦРТДиЮ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительностью занятий и перерывов между ними;

-удалять учащегося с занятий;
- курить в помещениях МБУДО ЦРТДиЮ.

3.13. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения директора МБУДО ЦРТДиЮ. Вход в кабинет после занятий разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям.

Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.14. Администрация МБУДО ЦРТДиЮ организует учет явки на работу и уход с нее всех работников МБУДО ЦРТДиЮ.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.15. В помещениях МБУДО ЦРТДиЮ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4. Основные права работников образования

4.1. Основные права работников образования определены:

-Трудовым кодексом РФ (ст.21, 52, 53, 64, 82, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ».

4.2. Педагогические работники имеют право участвовать в управлении МБУДО ЦРТДиЮ:

- обсуждать Коллективный договор и Правила;

- быть избранным в Управляющий Совет МБУДО ЦРТДиЮ;

- работать и принимать решение на заседаниях педагогического совета;

- принимать решения на общем собрании коллектива МБУДО ЦРТДиЮ.

4.3. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.4. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся.

4.5. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.6. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 42 календарных дня.

4.7. Повышать свою педагогическую квалификационную не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

4.8. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава МБУДО ЦРТДиЮ только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.9. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором МБУДО ЦРТДиЮ.

5. Обязанности администрации

Администрация МБУДО ЦРТДиЮ обязана:

5.1. Организовать труд педагога и других работников МБУДО ЦРТДиЮ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место. Своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

5.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности МБУДО ЦРТДиЮ, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8. Принимать необходимые меры по профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

5.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам МБУДО ЦРТДиЮ в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 01 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время.

5.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками МБУДО ЦРТДиЮ.

5.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации

Директор МБУДО ЦРТДиЮ имеет право:

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7.Устанавливать ставки заработной ставки на основе НСОТ (новая система оплаты труда) и решении аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о надбавках, доплатах и премиях.

6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, методической работе за деятельностью педагогов, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать секретаря педагогического совета.

6.13.Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности МБУДО ЦРТДиЮ Управляющего совета.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

7.2. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

7.3. Графики работы утверждаются директором, и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

7.4. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.5. Работа в установленные для работника графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

7.6. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не реже одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.7. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профсоюзным комитетом.

При этом:

а) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

б) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.8. Расписание занятий составляется администрацией МБУДО ЦРТДиЮ, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда т отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

7.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В этот период, а также в периоды отмены занятий в МБУДО ЦРТДиЮ они могут привлекаться администрацией МБУДО ЦРТДиЮ педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного рабочего времени.

7.10. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительское собрание – полутора часов.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности; выдача премии;

- представление в Комитет образования, областной комитет к награждению почетными грамотами, значками «Отличник народного просвещения».

- поощрения применяются администрацией МБУДО ЦРТДиЮ;

- поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания: а) замечание; б) выговор; в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины потребуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МБУДО ЦРТДиЮ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) статья 45 закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.5. Взыскание объявляется приказом по МБУДО ЦРТДиЮ. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение рудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса);

- «прогулка, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- «появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» (подпункт «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);

9.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ):

Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 10 (десять
) листа(ов)

Директор МБУДО ЦРТДиЮ
М.А. Бахарев

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Решением Общего собрания	Председатель Профсоюзного	Директор
работников МБУДО ЦРТДиЮ	Комитета МБУДО ЦРТДиЮ	МБУДО ЦРТДиЮ
Протокол № 1 от 31.08.2016	_____ / Е.Н. Матросова	_____ / М.А. Бахарев
		Приказ № 68.1 от 01.09.2016

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 35 от 01.09.2016

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

Московская область
городской округ Королёв

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРИНЯТО	**СОГЛАСОВАНО**	**УТВЕРЖДАЮ**
Решением Общего собрания работников	Председатель Профсоюзного	Директор
МБУДО ЦРТДиЮ	Комитета МБУДО ЦРТДиЮ	МБУДО ЦРТДиЮ
Протокол № 1 от 31.08.2016	/_____/ Матросова Е.Н	/_____ / Бахарев М.А.
		Приказ № _____
		от "68.1" 01.09.2016

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 35 от 01.09.2016

ПОЛОЖЕНИЕ
о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

г.о. Королёв, Московской области

Положение
о доплатах за выполнение дополнительных работ,
связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей
педагогических работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Королёв Московской области
«Центр развития творчества детей и юношества»

1. Общие положения

1.1. Настоящий документ «Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» (далее − Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Закон Московской области № 94/2013-ОЗ от 11.07.2013 г. «Об образовании» , постановлением Правительства Московской области № 1186/58 от 27.12.2013 г. «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Распоряжением Министерства образования Московской области № 1068 от 23.12.2015г. «Об утверждении Перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области», постановлением Администрации города Королёва Московской области № 693 от 25.04.2014 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёва Московской области».

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников учреждения, в т.ч. работающим по совместительству (далее – доплат), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.
1.3. Объем средств, направляемых на выплату доплат (компенсационный фонд оплаты труда), составляет 15% базовой части фонда оплаты труда работников учреждения, установленного на текущий финансовый год, без учета иных доплат.
1.4. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются организацией в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются данным Положением с учетом мнения председателя профсоюзного комитета МБУДО ЦРТДиЮ.
1.5. Доплаты руководителю образовательной организации производятся на основании приказа Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области.

2. Порядок установления доплат

2.1. Должностные обязанности работников МБУДО ЦРТДиЮ (обязательные виды деятельности) определяются соответствующими должностными инструкциями.

2.2. Доплаты к должностным окладам устанавливаются педагогическим работникам, выполняющим работу, не входящую в круг должностных обязанностей, в пределах установленного размера компенсационного фонда оплаты труда.

2.3. Доплаты компенсационного характера педагогическим работникам устанавливаются в процентах доплат от ставки заработной платы (должностных окладов педагогических работников с учетом фактической нагрузки) в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.4. Компенсационные выплаты устанавливаются ежегодно в начале учебного года. Доплаты устанавливаются на определенный период: учебный год с 01 сентября до 31 августа.

2.5. Размер выплаты зависит от размера базовой части фонда оплаты труда. Распределение выплат компенсационного характера производится комиссией, созданной в начале учебного года.

2.6. Решение о распределении выплат компенсационного характера принимает тарификационная комиссия, установленная приказом директора МБУДО ЦРТДиЮ. Заседания комиссии по распределению выплат оформляются протоколом, который подписывает руководитель МБУДО ЦРТДиЮ и председатель профсоюзного комитета МБУДО ЦРТДиЮ**.** Руководитель учреждения оформляет приказ, в котором указывается конкретный размер выплаты каждому работнику учреждения.

2.7. Доплаты устанавливаются работникам учреждения в зависимости от объема и качества выполненных работ.

2.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление доплат производится за фактически отработанное время.

2.9. Доплаты за выполнение постоянных дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, выплачиваются ежемесячно.

2.10. Приказом директора, при наличии свободных средств, могут производиться единовременные доплаты за выполнение разовых работ в соответствии с пунктами перечня видов работ.

2.11. Доплаты работникам, принятым в течении учебного года, при наличии свободных средств, могут быть назначены приказом директора без формирования тарификационной комиссии на основании пунктов Приложения №1, не выходя за рамки установленных ограничений.

2.12. Установленные приказом директора доплаты на учебный год, должны быть зафиксированы в дополнительном соглашении с работником.

2.13. Представителем интересов каждого работника является Председатель Профсоюзного комитета МБУДО ЦРТДиЮ, который отстаивает интересы каждого работника. В случае несогласия работника с установленной ему годовой доплатой, работник обращается к председателю Профсоюзного комитета, который представляет интересы работника в тарификационной комиссии. Решение об изменении доплаты по вопросу несогласия конкретного работника формируется путём простого голосования членов тарификационной комиссии. Конкретная доплата может быть увеличена только при наличии свободных средств.

3. Порядок уменьшения или снятия доплат

3.1. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены приказом директора МБУДО ЦРТДиЮ:

- в случае окончания срока действия доплаты;
- в случае окончания дополнительной работы, за которую была назначена доплата;
- в случае невыполнения и (или) ненадлежащего исполнения (в том числе и по болезни) той работы, за которую они назначены;
- в случае сокращения бюджетного финансирования и (или) не полного обеспечения сметы по фонду заработной платы;
- длительное отсутствие работника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена доплата;

- на основании служебной или докладной записки заместителей директора на имя директора о невыполнении наименования работы, за которую установлена доплата;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по МБУДО ЦРТДиЮ), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника.

3.2. Решение об отмене доплаты может быть обжаловано работником в 10-ти дневный срок с момента регистрации приказа. Жалоба должна быть рассмотрена в 10-ти дневный срок. Работнику, обжаловавшему приказ о снятии доплаты, после рассмотрения жалобы, должен быть дан письменный ответ о результатах её рассмотрения.

3.3. Для рассмотрения жалобы собирается комиссия, состоящая из руководителя МБУДО ЦРТДиЮ, председателя Профсоюзного комитета МБУДО ЦРТДиЮ и заместителя директора, курирующего направление, за которое была отменена доплата. На заседании комиссии заслушивается сам работник и сторона, заявившая о ненадлежащем выполнении работы, за которую была установлена надбавка.

Приложение 1

Наименование критериев компенсационных доплат (размер/диапазон)

№	*Наименование доплат*	*Процент доплат от ставки заработной платы (должностных окладов педагогических работников с учетом фактической нагрузки)*
1	за работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	от 5% до 10%
2	за работу по изготовлению наглядных инструктивно-методических, учебно-методических пособий, дидактического и раздаточного материала для проведения занятий с обучающимися (воспитанниками), для развития их творческих способностей	от 5% до 10%
3	за техническое и музыкальное сопровождение мероприятий МБУДО ЦРТДиЮ	от 5% до 10%
4	за оформление документов не входящих в номенклатуру дел	от 5% до 15%
5	за консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся	от 5% до 15%
6	за организацию общественно-полезного труда в МБУДО ЦРТДиЮ	от 1% до 5%
7	за подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, конкурсам, смотрам	от 5% до 15%
8	за разработку и публикацию методических материалов в различных изданиях	от 1% до 10%
9	компенсационная выплата за обучение на внебюджетных курсах	от 5% до 10%
10	за высокие творческие достижения	от 10% до 50%
11	за интенсивность труда (выполнение заданий, требующих оперативного исполнения)	от 5% до 30%
12	доплата педагогам, работающих в группах с количеством детей, превышающих нормативные нормы	от 1% до 15%
13	за работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися (воспитанниками): слеты, сборы, походы, экскурсии и т.д.	от 5% до 10%
14	за работу по оформлению и озеленению территории МБУДО ЦРТДиЮ	от 1% до 5%
15	за заведование кабинетами и подготовку их к мероприятиям	от 5% до 10%
16	за дополнительное дежурство в МБУДО ЦРТДиЮ и во время массовых мероприятий города, области, России	от 5% до 10%
17	за культуру обслуживания, оперативную и достоверную информацию о работе МБУДО ЦРТДиЮ	от 5% до 20%
18	за организацию работы летних краткосрочных образовательных площадок	от10% до20%
19	за участие в работе экспертных групп, в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	от10% до 15%
20	за сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня	от 5% до 10%
21	за работу по адаптации молодых специалистов	от 5% до 10%
22	за индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот	от10% до 20%
23	за наставничество и сопровождение молодых специалистов	от10% до 20%

Приложение 2
Форма протокола
заседания комиссии по распределению
доплат за выполнение дополнительных работ,
связанных с образовательным процессом
и не входящих в круг основных обязанностей
педагогических работников МБУДО ЦРТДиЮ.

Протокол № 1 от 01.09.2017г.

Заседания членов тарификационной комиссии по распределению доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников ЦРТДиЮ.

Члены Комиссии:

Бахарев Максим Александрович, директор МБУДО ЦРТДиЮ
Матросова Елена Николаевна, председатель профкома
Борисова Елена Валерьевна, заместитель директора по административно-хозяйственной части
Афанасенкова Светлана Афанасьевна, педагог дополнительного образования

Повестка дня:
Рассмотрение вопроса по распределению доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников МБУДО ЦРТДиЮ на 2017-2018 учебный года.

Выступили:

1.Председатель Комиссии – Зайцева Елена Николаевна предложила на основании «Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» предложила установить доплату следующим работникам:

2. Голосование:

"ЗА" 5 "ПРОТИВ" 0 "Воздержались" 0

Решение комиссии:

установить доплату за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников следующим сотрудникам:

№ п/п	*ФИО*	*Должность*	*Сумма надбавки*

Председатель Комиссии _____ М.А. Бахарев

Члены Комиссии: _____ Зайцева Е.Н.

_____ Матросова Е.Н.

_____ Пробылова Л.Б.

Секретарь комиссии: _____Уткина Н.В.

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

с Положением о доплатах за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества»

(Локальный акт № __ от ____)

№ п/п	ФИО	Дата ознакомления	Подпись
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 5 (пять)
листа(ов)

Директор МБУДО ЦРТДиЮ
М.А. Бахарев

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА КОРОЛЁВ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Решением Общего собрания работников МБУДО ЦРТДиЮ	Председатель Профсоюзного Комитета МБУДО ЦРТДиЮ	Директор МБУДО ЦРТДиЮ
Протокол № 1 от 31.08.2016	_____ / Е.Н. Матросова	_____ / М.А. Бахарев
		Приказ № 68.1 от 01.09.2016

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 42 от 01.09.2016

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» за счёт средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

Московская область
городской округ Королёв

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» за счёт средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1. Общие положения

1.1. Настоящий документ «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» за счёт средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности» (далее − Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области № 94/2013-ОЗ от 11.07.2013 г. «Об образовании» , Постановлением Правительства Московской области № 1186/58 от 27.12.2013 г. «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», постановлением Администрации города Королёва Московской области № 693 от 25.04.2014 г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Королёва Московской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за счёт средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления мотивации к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области «Центр развития творчества детей и юношества» (далее - МБУДО ЦРТДиЮ), определяет их виды, условия и порядок установления.

1.4. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам МБУДО ЦРТДиЮ производятся с учетом: показателей результатов труда; показателей эффективности деятельности учреждения, мнения председателя профсоюзной организации.

1.5. Предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за организацию и оказание платных услуг;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполненных работ;
- премия, в том числе к праздникам, по итогам года и иные поощрительные выплаты.

1.6. Выплаты стимулирующего характера из внебюджетных источников выплачиваются педагогическим работникам и сотрудникам МБУДО ЦРТДиЮ по мере сформирования средств, полученных учреждением от оказания платных дополнительных образовательных услуг, добровольных пожертвований родителей, спонсоров.

2. Размер и виды стимулирующих выплат.

2.1. Основанием для стимулирования, которое осуществляется за счёт внебюджетных средств, является результативность труда, оцененная в соответствии с критериями, изложенными в Приложениях 1, 2, 3 к настоящему Положению.

2.2. Предельный размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счёт полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных Уставом образовательного учреждения услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается в размере до 300 процентов (3-х кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

2.3. Для всех работников МБУДО ЦРТДиЮ необходимым условием стимулирования является добросовестное выполнение Устава МБУДО ЦРТДиЮ, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций;

2.4. Если на работника МБУДО ЦРТДиЮ налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены.

3. Порядок начисления стимулирующих выплат.

3.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией по распределению стимулирующих выплат МБУДО ЦРТДиЮ, создаваемой на основании приказа Директора МБУДО ЦРТДиЮ:

3.1.1. в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам входят 5 человек.

3.1.2. председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор МБУДО ЦРТДиЮ.

3.1.3. заседание комиссии по распределению выплат стимулирующего характера правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

3.1.4. решение комиссии по распределению стимулирующих выплат принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.1.5. произведенный комиссией по распределению стимулирующих выплат расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

3.2. О решениях, принятых комиссией по распределению стимулирующих выплат все работники учреждения информируются под личную подпись в части их касающейся.

3.3. Если работник МБУДО ЦРТДиЮ не согласен с решением комиссии по распределению стимулирующих выплат в части, его касающейся, он может в течение 2 дней после подписания протокола подать апелляцию в конфликтную комиссию МБУДО ЦРТДиЮ, предоставив соответствующие документы.

3.4. Предельный размер стимулирующих выплат для всех категорий работников устанавливается в размере до 150 процентов (1,5-кратного должностного оклада занимаемой должности).

Приложение 1

Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБУ ДО ЦРТДиЮ.

Месяц , год

Ф.И.О. педагога _____

№	Критерии	Показатели	Баллы (заполнится комиссией)
1.	Исполнительская дисциплина педагогического работника. Соблюдение педагогом требований законодательства РФ и правил внутреннего распорядка. **(Заполняется руководителем)**	Ведение отчетной документации, соблюдение сроков, качество заполнения журналов, выполнение поручений **:** Качественное- **2 балла;** Некачественное – **минус 2 балла**	
		Участие педагога в общественной жизни **:** .деятельность в составе профсоюзного комитета, комиссий и рабочих групп МБУДО ЦРТДиЮ – **2 балла** .участие в общественных мероприятиях муниципального уровня – **2 балла(за каждое)** .участие в общественной жизни МБУДО ЦРТДиЮ (акции, субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.) – **1 балл** (за каждое)	
		Наличие образовательной программы разработанной в соответствии с методическими рекомендациями – **5 баллов**	
		Опоздание на работу(один эпизод) **- минус 2 балла;** Отсутствие на рабочем месте в рабочее время(один эпизод) – **минус 3 балла** **Сохранность контингента-2 балла**	
2.	Успешность учебной работы **(далее заполняется педагогом)** ***Подчеркните нужное***	Разработка и наличие диагностического материала по оценке качества образовательных программ-**5 баллов** Наличие Планов-конспектов занятий-**2 балла** Организация и функционирование объединений обучающихся на бюджетной основе – **3 балла (за каждый)** **Кол-во обучающихся в объединении педагога: До 50 - 3 балла; От 50 до 100 – 4 балла; От 100 и более – 5 баллов** Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися (предоставление планов конспектов урока)-**3 балла**	

3.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифных часов)-**3 балла** Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками образовательной программы (посещение выставок, концертов, фестивалей)-**3 балла (за каждый)** **(**Указать количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера)	
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	наличие призеров на Всероссийском уровне – **5 баллов**; наличие призеров на областном уровне – **4 балла**; наличие призеров на муниципальном уровне – **3 балла**; наличие призеров на уровне учреждения – **2 балла;** участие **- 1 балл** (группа участников считается как 1)	
5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Применение нетрадиционных форм работы с родителями (деловые игры, конкурсы и т.д.) – **3 балла** (за каждое) Информационный стенд: эстетичность, содержательность, обновление материала в уголке – 1 раз в месяц – **1 балл**, иформационный стенд специалиста – **1 балл**; наличие фотоматериалов – п**люс 1 балл**, Размещение материалов для родителей в группах – **1 балл;** отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов – **2 балла**	
6.	Развитие профессиональной компетенции Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Участие педагога в конкурсах (профессионального мастерства, методических находок и т.д.): на Всероссийском уровне – **5 баллов;** на региональном уровне **-4 балла** на муниципальном уровне – **3 балла;** на уровне учреждения – **2 балл** Победитель **+2 балла**, призеры **+1 балл**	
		Обобщение собственного педагогического опыта: публикация в СМИ, периодических изданиях, сборниках – **3 балла** методическая разработка в сети Интернет , сайты для специалистов УДО) – **1** б**алл,** информация в сети Интернет (сайт ЦРТДиЮ) –**2 балла**	
		.Участие в методических объединениях, семинарах: на региональном уровне – **2 балла;** на	

		муниципальном уровне – **1 балл** .Открытые занятия, мастер-классы: на региональном уровне – **3 балла;** на муниципальном уровне – **2 балла;** на уровне ДОУ – **1 балл**; .Выступление на семинарах, педсоветах: на муниципальном уровне – **2 балла;** на уровне ДОУ – **1 балл**	
7.	Осуществление инновационной деятельности	Разработка и реализация новых технологий, образовательных программ, творческих проектов направленных на развитие и повышение имиджа учреждения – **3 балла** Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО: творческое – **3 балла,** систематическое – **2 балла**, эпизодическое – **1 балл;** **Владение программами :** **Word-1 балл; Excel- 2 балла; PowerPoint -2 балла**	
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета)	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе – **1 балл;** требованиям СанПиН – **1 балл;** требованиям безопасности – **1 балл;** Эстетичность оформления **- 1 балл** Пополнение предметно развивающей среды – **1-3 балла;** Наличие предметов народного искусства – **2 баллов**	
9.	Безопасность воспитанников	Отсутствие травматизма – **5 баллов**	
10	Прочее		

Приложение 2
Критерии расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда членов администрации
МБУДО ЦРТДиЮ.

Месяц, год _____

Ф.И.О. _____

№	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Эффективность управленческой деятельности (заполняется директором ОУ)	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов, приказов, распоряжений и т.д.) – **5 баллов** Отсутствие обоснованных обращений педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения– **5 баллов** Выполнение обязанностей дежурного администратора **-5 баллов**	
2.	Кадровый потенциал учреждения (Далее заполняется руководителем)	Работа с молодыми специалистами-**1 балл** Работа по комплектованию и сохранению контингента обучающихся в объединениях- **5 баллов**	
3.	Контроль учебного процесса	Планирование учебно-воспитательной работы-**3 балла** Изучение и обобщение опыта-**3 балла** Повышение квалификации кадров-**3 балла** Участие в аттестации пед.кадров-**3 балла** Контроль за качеством образовательного процесса-**3 балла** Проверка журналов – **5 баллов**	
4.	Координация работы педагогического состава	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно- исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях различного уровня-**5 баллов** Оказание помощи при разработке образовательных программ и технологий **– 5 баллов**	

Приложение 3
Критерии расчета выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда зам. директора
по АХЧ МБУДО ЦРТДиЮ
Месяц, год **_____**
Ф.И.О._____

№	Критерии	Показатели	Баллы (заполняет комиссия)
1.	Повышение материально-технической базы учреждения		
2.	Наличие системы санитарно-гигиенического состояния учебных кабинетов		
3.	Система работы с документами		
4.	Своевременное проведение инвентаризации оборудования		
5.	Система работы по благоустройству территории		
6.	Своевременное заключение договоров с организациями		
7.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)		
8.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда технического персонала		
9.	Своевременное обеспечение кабинетов оборудованием		
10.	Своевременная разработка инструкций по охране труда		

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

Положением о порядке распределения
стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
городского округа Королёв Московской области
«Центр развития творчества детей и юношества»
(Локальным акт № __ от ____)

№ п/п	ФИО	Должность	Дата ознакомления	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				

30.				
31.				

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью _8_ (_восемь_
_____) листа(ов)

Директор МБУДО ЦРТДиЮ
_____М. А. Бахарев

Директор МБУДО ЦРТДиЮ

Бахарев М.А.

Председатель Профсоюзного комитета МБУДО ЦРТДиЮ

Матросова Е.Н.

Приложение № 5

Список локальных актов МБУДО ЦРТДиЮ

НАИМЕНОВАНИЕ ЛОКАЛЬНОГО АКТА
Положение о приеме детей от 16.11.18
Положение о нормативных локальных актах.
Положение об управляющем совете.
Положение о педагогическом совете.
Положение об общем собрании работников.
Положение о родительском комитете.
Положение о дополнительных образовательных программах.
Положение о летней досуговой площадке.
Положение о порядке аттестации педагогических работников.
Положение о проведении самообследования.
Положение о порядке издания электронного сборника методических материалов.
Положение о проведении профилактики коррупционных правонарушений.
Положение о комиссии по проведению обследования и паспортизации объекта.
Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
Положение о доплатах за выполнение дополнительных работ.
Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда.
Положение об оплате труда работников занятых организацией и оказанием платных услуг.
Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУДО ЦРТДиЮ го Королёв.
Положение об антитеррористической группе.
Положение о порядке оформления и ведении личных дел сотрудников.
Положение о порядке ведения делопроизводства.
Положение об уполномоченном по защите прав участников образовательного процесса.
Положение о методическом совете.
Положение об организации замены занятий за отсутствующих педагогов
Положение о ведении журнала учета работы объединения
Положение о комиссии по урегулированию споров
Порядок комплектования объединений
Порядок прекращения образовательных отношений
Положение о метод объединении
Положение о социальном паспорте
Положение о публичном докладе директора
Положение об официальном сайте
Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников
Положение о психолого-педагогическом консилиуме
Права и обязанности участников образовательных отношений
Положение о персональных данных обучающихся и их родителей
Правила внутреннего распорядка обучающихся
Положение о порядке обработки и защиты персональных данных
Положение о мерах дисциплинарного взыскания к обучающимися
Положение о порядке рассмотрения обращений граждан
Положение о предоставлении отпусков и времени отдыха
Правила внутреннего трудового распорядка
Положение о должностных инструкциях

Положение об организации работы по охране труда
Положение об административном контроле по охране труда
Положение об организации контрольно-пропускного режима
Положение о порядке проведения инструктажей
Положение о работе уполномоченного по охране труда
Положение о соблюдении прав обучающихся
Положение о порядке оказания платных услуг
Положение о комитете по охране труда.
Положение о премировании работников
Положение о внутреннем финансовом контроле
Положение о служебных командировках
Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
Положение о выплатах стимулирующего характера
Положение о распределении и использовании денежных средств от приносящей доход деятельности
Положение о комиссии по вопросам сокращения численности штата

Приложение №6

Расчетный листок

Ф.И.О. сотрудника:	Табельный номер:
Подразделение Должность Категория персонала Норма времени	наименование учреждения
Должностной оклад	
Расчеты	
Вред адм. Допл.компенс. Оклад пед. Метод. литература Премия Начислено 13% Проф. Удержано Аванс удержан Пластик Пластик	
К выдаче	
Сумма вычетов за месяц Облагаемая сумма за месяц Сумма налога за месяц Сумма вычетов за год Облагаемая сумма за год Сумма налога за год	