

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования –  
Станция юных техников г. Клинцы Брянская область

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

администрации и трудового коллектива  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования -  
Станции юных техников г.Клинцы Брянской области  
на 2021-2024 годы

Прошито, пронумеровано и скреплено



**От работников:**  
Председатель профкома  
работников МБУДО - СИОТ  
г.Клинцы Брянской области  
В.И. Колесникова

**От работодателя:**

Директор МБУДО - СИОТ г.Клинцы  
Брянской области  
В.Л. Ковалев



Утвержден на общем собрании (конференции) работников организации

г. Клинцы  
2021 год



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в **Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования – Станции юных техников г.Клинцы Брянской области**; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, **Генерального, Регионального, Территориального и отраслевого тарифного соглашений**, и настоящего договора.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения (далее – образовательная организация) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – директора МБУДО - СЮТ г.Клинцы Брянской области Ковалева Владимира Леонидовича (далее – работодатель);

-работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Колесниковой Валентины Николаевны (далее – профсоюзная организация).

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей; о частичной или полной оплате питания работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального, Территориального и (или) отраслевого тарифного соглашений.

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

1.2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации 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.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.2.6. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

*Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
  - представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- Представители работников обязуются:*
- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;
  - нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
  - добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

*Работники обязуются (ст.21 ТК РФ):*

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяется на правоотношения возникшие с «19» декабря 2021 по « 19 » декабря 2024(ст.43 ТК РФ).

1.4. Сфера действия договора

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, **иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью** всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) **под роспись** (ст.68 ТК РФ).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством и Отраслевым Соглашением между Клинцовской городской администрацией, отделом образования Клинцовской городской администрации, городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- *обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;*
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.7. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.7.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного профсоюзного органа (иного полномочного представителя работников – указать какого) на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов первичной профсоюзной организации (или работников) организации.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.7.4. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов,

специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

1.7.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

1.8. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

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

Трудовой договор с руководителем организации заключается Главой

Клинцовской городской администрации по результатам конкурса на срок не более 5 лет (ст.58 ТК РФ).

Трудовой договор с заместителями руководителя и главным бухгалтером может заключаться на срок, установленный учредительными документами организации, по соглашению сторон (но не более 5 лет ст.58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты, режим и продолжительность рабочего времени, и времени отдыха и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работа, не обусловленная трудовым договором может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.6. Работодатель по ходатайству профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2,3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

### **III. Особенности регулирования трудовых отношений дистанционных работников.**

3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме использования формата файла "JPG" (.jpg) и (или) файла Adobe Acrobat Document (.pdf) и позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме



электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней от даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац второй пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в аналогичном порядке, установленные первым абзацем настоящего пункта.

3.3. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом VII настоящего коллективного договора.

При временной дистанционной работе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливается работником по своему усмотрению.

3.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем второй пункта 3.1 настоящего коллективного договора.

3.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ, с учетом норм абзаца второго пункта 3.1 и абзаца второго пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.6. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при удаленной, дистанционной форме работы педагогических работников.

3.7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

#### **IV. Дополнительное профессиональное образование работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательной организации.

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

4.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту

обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и (или) профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению работодателя или органа управления образованием).

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.4.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

4.4.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

4.4.4. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

#### 4.4.5. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4.4.6. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, согласно Приложению №1.

4.4.7. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата.

## V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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

5.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ст.261 ТК РФ) не допускается, за исключением

случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется: уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82ТК РФ).

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

5.5. Критерии массового высвобождения определяются в Территориальном соглашении.

5.6. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

5.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в данной образовательной организации свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до трех лет.

5.8. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный

срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

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

5.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в той же организации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности (ч.3 ст.81 ТК РФ).

5.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2 ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.3 ст.180 ТК РФ).

5.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 части первой ст.81 ТК, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.14. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ) или во изменение условий трудового договора предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации

с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями;

- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

5.15. Расторжение трудового договора без принятия вышеуказанных мер не допускается.

5.16. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст.75 ТК РФ). В этом случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1. Режим труда и отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

Для руководящих работников, 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 (для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю).

6.2. Для педагогических работников образовательной организации

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Предоставлять отпуска согласно раздела «VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА» Правил внутреннего распорядка организации.

6.5.2. Предоставлять руководителю организации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 (три) календарных дня (ст.119 ТК РФ).

6.5.3. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации по результатам проведенной специальной оценки условий труда: шеф-повар (повар) – 7 (семь) календарных дней (ст.117 ТК РФ).

6.5.4. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня;



6.. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

6.7. В соответствии со ст. 335 ТК РФ, пп. 4 п. 5 ст. 47 Закона «Об образовании» педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года

Порядок предоставления длительного отпуска педагогам утвержден Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Право на получение длительного отпуска имеют педагогические работники перечисленные в Постановлении Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6.7.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

6.7.2. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

6.8. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

6.9. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.10. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на

информационные запросы, направляемые в образовательную организацию, а также с подготовкой внутренней отчетности.

6.11. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.12. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

6.13. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

6.15. Супругам, работающим в одной образовательной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

## **VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Оплата труда работников производится в соответствии с

- законодательством РФ, законодательством Брянской области, законодательством,

- постановлением Клинцовской городской администрации от 05.11.2013 № 3378 «Об утверждении Положения о системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения детей – «Центр детского творчества», Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования – Станции юных техников, Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико – социальной помощи – «Клинцовский городской центр психолого–медико-социального сопровождения,

- Положением об оплате труда работников МБУДО - СЮТ г.Клинцы Брянской области (Приложение № 2 к Коллективному договору),

- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО – СЮТ г.Клинцы Брянской области(Приложение № 1 к Положению об оплате труда)

7.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; от 16 декабря 2019г. №40-П).

7.5. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст.136 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 29-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц, 14-го числа, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.»; Заработная плата работникам выплачивается путем безналичного перечисления денежных средств на расчетные счета работников, открытые в кредитных организациях.

7.6. 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, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

7.7. Оплата труда педагогических работников в период отмены

образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

7.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. Образовательная организация вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

7.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.12. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда,

но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.14. В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

7.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

7.16. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136ТКРФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник образовательной организации оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до ее получения.

7.17. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

7.18. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

7.19. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательной организации путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год.

7.20. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательной организации.

### **VIII. Молодежная политика**

8.1.Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами;

- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических

работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;

- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;

- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Воспитатель года» и т.п.);

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов;

- содействие работе Совета молодых педагогов, создаваемого по инициативе первичной профсоюзной организации образовательной организации и объединяющего на добровольных началах молодых педагогов – членов Профсоюза в возрасте до 35 лет.

8.2. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывают:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.

## **IX. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организацией государственных

(муниципальных) услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов или до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок и др.

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

Для реализации этого права согласно Приказу Минтруда России от 29.10.2021 N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней" заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда Приложение №

— Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

9.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда в организации.

9.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.6. Предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро- и пожарную безопасность, антитеррористическую безопасность уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета.

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

9.8. Приобретать и выдавать за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с

установленными нормами по перечню профессий и должностей (см. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н).

- Перечень должностей и нормы выдачи бесплатной специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам (Приложение № \_\_).

- Перечень должностей и нормы выдачи бесплатной санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам (Приложение № \_\_).

9.8.1. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии выдавать средства индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии.

9.8.3. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

9.9. На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать мыло; на работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др. - выдавать защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук в соответствии с нормами, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»):

- Перечень должностей и нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № \_\_).

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

9.11. Создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи (ст. 223 ТК РФ, приказ Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам") Приложение № \_\_).

9.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

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



работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

9.17. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.18. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.19. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (см. приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. N 29н.).

- Список контингента работников подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. N 29н (Приложение № \_\_).

- Поименный список работников подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. N 29н (Приложение № \_\_).

9.21. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

9.22. Содействовать организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

9.23. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний и др.

9.24. Оборудовать комнату для отдыха работников.

9.25. Профсоюзная организация:

9.25.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательной организации, организует и проводит семинары, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.25.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, представляет интересы членов Профсоюза в органах власти различного уровня, в суде.

9.25.3. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

9.25.4. Участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательной организации.

9.25.6. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

9.25.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.25.8. Способствует реализации права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.26. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.27. Проводит работу по оздоровлению работников и их детей.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области, Уставом Общероссийского Профсоюза образования.

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. п. 8, 10 части 1 ст. 81, п.2 статьи 278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям) с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячно перечислять денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном первым абзацем настоящего пункта.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего

заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

10.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

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

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессионального обучения или профессионального

образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение определенных условий трудового договора.

10.14. 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;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательной организации;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров и (или) снятие видов выплат (компенсационного и стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии

заработной платы.

10.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.

10.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

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

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 10 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

11.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации).

Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, его изменению, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1

Приложение № 1  
К коллективному договору  
МБУДО – СЮТ



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома  
В.Н.Колесникова  
19.12.2021г.

(Наименование предприятия)

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО - СЮТ  
В.Л.Ковалев  
19.12.2021г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

*Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Станции юных техников г.Клицзы Брянской области*

ОГЛАВЛЕНИЕ

- I. Общие положения
- II. Порядок заключения, изменения, прекращения трудового договора
- III. Основные обязанности работников
- IV. Основные обязанности работодателя
- V. Рабочее время
- VI. Время отдыха
- VII. Поощрения за труд
- VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен. К принудительному труду относится неоплаченный и другой труд в соответствии со ст. 4 ТК РФ.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без всякой дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также правом на защиту от безработицы.

1.2. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.3. Правила внутреннего трудового, распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда и рациональному использованию рабочего времени.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Они являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в

случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК РФ).

## II. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ, ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с работодателем.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

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

2.4. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.6. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день



начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. По письменному заявлению работника, работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой статьи 68 ТК РФ, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

2.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.10. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со

дня увольнения с прежнего места работы. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.10.1. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (*примерный перечень*):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии или отсутствии судимости, подвергавшихся или подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический

стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, о наличии неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- справка (заключение) о результатах медицинского осмотра.

2.12. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.13. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.15. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых

книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2.16. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.17. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.18.1 Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.18.1.1. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

2.18.1.2. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.18.1.3. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.18.1.4. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой

деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.18.1.5. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации

2.19. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.20. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

2.22. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.23. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.24. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.25. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных

2.26. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.27. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.28. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.29. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.30. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.31. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.32. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.33. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.34. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.35. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.36. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.37. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.38. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными

в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.39. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.40. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.41. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.42. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.43. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.44. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.



2.45. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.46. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.47. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.48. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.49. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.50. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

2.51. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

2.52. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.53. При смене собственника имущества организации сокращение численности штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.54. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

2.55. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой статьи 75 Трудового Кодекса Российской Федерации, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.56. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.57. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.58. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический

медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.59. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным действующим законодательством или трудовым договором.

2.60. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст.80 ТК РФ).

2.61. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение на очное отделение, выход на пенсию и в других случаях, предусмотренных законодательством), а также в случае установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.62. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение работника в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.63. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.64. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.65. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

2.66. Во всех случаях прекращения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы в организации.

### III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### 3.2. Работнику запрещается:

- распивать на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) алкогольные напитки, употреблять наркотические или иные токсические вещества.
- появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3.3. Круг обязанностей (работ), который выполняется работниками в соответствии с трудовым договором определяется должностной инструкцией, составленной на основании единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также технических правил и положений, действующих в соответствующей отрасли.

## IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом (ст.136), коллективным договором организации, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и иных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства в недельный срок (ст. 370 ТК РФ) и сообщать им о принятых мерах;

- создавать условия для участия работников в управлении организацией;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей и компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

При любом режиме рабочего времени нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени организации:

Режим работы образовательной организации с 09 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.

В образовательной организации устанавливается 5 (пяти) дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Конкретная продолжительность рабочей недели, время перерывов в работе для категорий работников устанавливается:

№	Должность	Продолжительность рабочей недели	Количество выходных	Продолжительность ежедневной работы	Перерыв для отдыха и приема пищи
1	директор	40 часов	2 (суббота, воскресенье)	8 часов, с 9:00-18:00 (ненормированный рабочий день)	С 13:00-14:00
2	методист	40 часов	2 (суббота, воскресенье)	8 часов, с 9.00 до 18.00 по индивидуальному графику	С 13:00-14:00
3	Старший воспитатель	36 часов	2 (суббота, воскресенье)	7,2 часа, с 7.30 до 18.00 по индивидуальному графику	С 13:00-13:30
4	педагог дополнительного образования	36 часов	2 (суббота, воскресенье)	7,2 часа, <b>по расписанию:</b> Первая смена: с 9:00-12:00 Вторая смена: с 14:00-17:00	Перерыв на обед с 12.00 – 14.00
	Уборщик	40 часов	2 (суббота, воскресенье)	8 часов, с 8:00-16:30	с 13:30-14:00
	Рабочий по обслуживанию зданий	40 часов	2 (суббота, воскресенье)	8 часов, с 8:00-16:30	с 13:30-14:00
	Заведующий хозяйством	40 часов	2 (суббота, воскресенье)	8 часов, с 8:00-16:30	Перерыв: 12:00-14:00

5.3. Режим рабочего времени устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (ст. 112 ТК РФ), уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

5.5. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК РФ).

5.6. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников (ст. 103 ТК РФ).

5.7. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.8. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.9. Ночными часами считается время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.10. К работе в ночное время не допускаются .

- беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (на основании медицинского заключения), матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом, указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.11. Сверхурочная работа - это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального количества рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, и т. п.).

5.12. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам :

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочные работы не должны превышать на каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа.

5.14. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.15. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

## VI. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность по отдельным профессиям указана в пункте 5.2. раздела 5 «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ» Правил.

6.2. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. *Перечень таких работ, а также места для приема пищи и отдыха необходимо указать в правилах внутреннего трудового распорядка организации.* Время такого отдыха включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

6.3. На отдельных видах работ в течение рабочего времени предусматриваются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Правилами внутреннего трудового распорядка организации устанавливаются виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления специальных перерывов (ст. 109 ТК РФ).

6.4. Работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан оборудовать помещение для обогрева и отдыха работников (ст. 109 ТК РФ).

6.5. Всем работникам организации предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При установлении 5-дневной рабочей недели предоставляются два выходных дня, при 6-дневной неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе суббота.

6.6. *В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно настоящим правилам внутреннего трудового распорядка (указать, как именно).*

6.7. Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации установлены статьей 112 ТК.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации); работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Перенос выходных и нерабочих праздничных дней на другие дни производится Правительством Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

6.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, определяемых ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только в том случае, если им это не противопоказано по медицинским показаниям.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится



основании локального нормативного акта работодателя, с учетом мнения  
 орного профсоюзного органа данной организации.

6.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в  
 ветствии со ст.153 ТК РФ.

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется для  
 уживающего и вспомогательного персонала (Младший воспитатель,  
 дующий хозяйством, кладовщик, шеф-повар, повар, кухонный рабочий,  
 ник, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке белья, уборщик)  
 олжительностью 28 календарных дней.

6.10.1. В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской  
 ерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52  
 ерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением  
 ительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных  
 ненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам предоставляется  
 ненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: (заведующий,  
 ститель заведующего, старший воспитатель, воспитатель, логопед,  
 кальный руководитель, педагог дополнительного образования) – 42  
 ндарных дней.

*Отпуск у педагогических работников общеразвивающих ДОУ – 42 календарных дня;  
 абинированных и компенсирующих ДОУ (№11,14,17,31,32) – 56 календарных дней;*

6.10.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляются в  
 ветствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 «О социальной защите  
 дан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на  
 обильской АЭС».

6.11. Иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска определяются  
 елом VI. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» Коллективного договора.

6.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска  
 лнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым  
 ском.

6.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у  
 тника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной  
 низации.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть  
 оставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по  
 ению работников должен быть предоставлен :

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

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается  
 одно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с  
 м мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до  
 шления календарного года.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления другой части отпуска определяется коллективным договором.

6.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

## VII. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. За образцовое выполнение трудовой функции (работы), улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу в данной организации, новаторство в труде, а также за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- занесение на Доску почета организации.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

7.3. Все виды поощрений применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

## VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка обязательно для всех работников организации.

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

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

8.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.5. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

работников.

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

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

8.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.11. 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 ТК РФ).

8.12. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации (его заместителями) законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить представительному органу работников о результатах рассмотрения (ст. 195 ТК РФ).

8.13. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к виновному руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Выписка из правил внутреннего трудового распорядка организации вывешивается на видное место, а вновь принимаемых работников работодатель обязан ознакомить с ними под роспись.

Приложениями к правилам внутреннего трудового распорядка могут быть:

- положение о Доске почета организации;
- положение о почетной грамоте организации.

**СОГЛАСОВАНО**  
Начальник отдела образования  
Клинцовской городской  
администрации

И.М. Сергеева

М.П.

Председатель профкома  
работников МБУДО - СИУТ

В.Н. Колесникова

Директор МБУДО- СИУТ  
В.Л. Ковалев

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования -  
Станции юных техников г.Клинцы Брянской области**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных учреждений, муниципального учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста, работников, занятых организацией общественного питания в общеобразовательных школах г.Клинцы (заведующих производством и поваров) (далее образовательные учреждения) г. Клинцы (далее – Положение) разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-З «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области» (с изменениями и дополнениями) для работников образовательных учреждений, постановление Клинцовской городской администрации от 05.11.2013 г. № 3378 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Центр детского творчества», Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Станция юных техников», Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи- «Клинцовский городской центр психолого-медико-социального сопровождения»

1.2. Оплата труда работников образовательных учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; государственных гарантий по оплате труда; перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных учреждений и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в образовательных учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Клины Брянской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 11.12.2008г. № 718н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 12.08.2008г. № 417н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 27.02.2012г. №165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

**Заработная плата (оплата труда)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Базовая единица** – величина, применяемая для определения базового оклада. Устанавливается постановлением Клиновской городской администрации.

**Базовые коэффициенты** – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования.

**Базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты.

**Повышающие коэффициенты** – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень.

**Ставка (оклад)** – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего

времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Компенсационные выплаты** – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**Стимулирующие выплаты** – часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

## **2. Формирование фонда оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений, муниципального учреждения дополнительного образования, групп детей при школах, реализующих программу дополнительного образования г. Клинцы.**

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда образовательным учреждениям на финансовый год осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в городском бюджете на соответствующий год.

2.2. Формирование объема фонда оплаты труда для образовательных учреждений на финансовый год осуществляет Финансовое управление клинцовской городской администрации в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и дополнительного образования в муниципальных бюджетных учреждениях.

2.3. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября текущего года по согласованию с Финансовым управлением клинцовской городской администрации и Отделом Образования Клинцовской городской администрации.

2.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ<sub>баз</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательного учреждения, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательного учреждения в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>баз</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>баз.рук</sub> - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;

ФОТ<sub>баз.сп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ<sub>баз.сл</sub> - базовая часть фонда оплаты труда служащих;

ФОТ<sub>баз.р</sub> - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Рекомендуемое значение базового фонда оплаты труда работников учреждений и фонда компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется образовательным учреждением самостоятельно, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Клинцовской городской администрацией, отделом образования Клинцовской городской администрации, финансовым управлением Клинцовской городской администрации.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$ФОТ_{баз.сп} = ФОТ_{баз.уп} + ФОТ_{баз.пп}$ , где

ФОТ<sub>баз.сп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТ<sub>баз.уп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>баз.пп</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, деятельность которых не связана с воспитательным и образовательным процессом.

2.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляются коллективным договором.

2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда выплат стимулирующего характера устанавливается в размере не менее 15 процентов фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, устанавливается в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.9. Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

### 3. Формирование ставок (окладов)

**работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, групп детей в школах, реализующих программу дополнительного образования образования г. Клины.**

3.1. Формирование окладов руководителей и заместителей руководителей производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, масштаба управления, предусмотренных приложениями 2, 3, 5, 6 к настоящему Положению.

3.2. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей,

педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 2, 3, 5,6 к настоящему Положению.

3.3. Формирование окладов служащих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 2, 3, 5,6 к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов рабочих образовательных учреждений производится на основе базовой единицы и коэффициентов: отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 2,4,5,6 к настоящему Положению.

3.5. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования специалиста и служащего образовательного учреждения согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя, специалиста, служащего и рабочего образовательного учреждения, а также типов, видов образовательных учреждений согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K2 = 1 + K2.1 + K2.2$  и т.д., где

K2 - коэффициент специфики работы;

K2.1, K2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.7. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист - группы педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.8. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.8.1. Коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательного учреждения имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента. Коэффициент по основанию «ученая степень» устанавливается для работников образовательного учреждения в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательного учреждения на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.9. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательного учреждения на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 7 к настоящему Положению.

**4. Расчет ставок (окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, групп детей при школах, реализующих программу дополнительного образования г. Клинцы.**

4.1. Оклад руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:



$O_{рук} = O_{б} + O_{б} \times K3 + O_{б} \times K4 + O_{б} \times K_{зв} + O_{б} \times K5$  где :

$O_{рук}$  – размер ставки руководителя, заместителя руководителя

$O_{б}$  – величина базового оклада;

$K3$  - коэффициент педагогического стажа работы,

$K4$  - коэффициент квалификации;

$K5$  - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте детей свыше 50)

4.2. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных учреждений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$O_{сп} = B_{о} + B_{о} \times K3 + B_{о} \times K4 + B_{о} \times K_{зв}$ , где:

$O_{сп}$  – размер ставки (оклада) специалиста;

$B_{о}$  – величина базового оклада;

$K3$  - коэффициент педагогического стажа работы,

$K4$  - коэффициент квалификации;

$K_{зв}$  – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.3. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$O_{сл} = B_{о} + B_{о} \times K_{зв}$ , где:

$O_{сл}$  – размер оклада служащего;

$B_{о}$  – величина базового оклада;

$K_{зв}$  – коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера оклада рабочих образовательных учреждений применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах согласно приложениям 4, 5 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$O_{р} = B_{о} + B_{о} \times K_{т} + B_{о} \times K_{кв}$ , где:

$O_{р}$  – размер оклада рабочего;

$B_{о}$  – величина базового оклада;

$K_{т}$  – тарифный коэффициент согласно приложению 4 к настоящему Положению;

$K_{кв}$  - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

## 5. Расчет заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, групп детей при школах, реализующих программу дополнительного образования г. Клиницы.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ЗП_{р.} = O_{р} + KB + CB$ , где:

$ЗП_{р.}$  – заработная плата руководителя;

$O_{р}$  – ставка (оклад) руководителя;

$KB$  - компенсационные выплаты;

$CB$  – стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = O_{рук} + ЗП_{рук.пн} + KB + CB$ , где :

$ЗП_{рук}$  – заработная плата руководителя;

$O_{рук}$  – оклад руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{рук.пн}$  – заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$ЗП_{рук.пн} = O_{сп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}$ , где:

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;  
 пнорм - норма часов за ставку;  
 O<sub>сп</sub> - ставка (оклад) специалиста;  
 KB - компенсационные выплаты;  
 CB - стимулирующие выплаты.

5.3. Зарботная плата заместителя руководителя образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зр.} = O_{зр.} + KB + CB, \text{ где:}$$

ЗП<sub>зр.</sub> - зарботная плата заместителя руководителя;

O<sub>зр.</sub> - ставка (оклад) заместителя руководителя;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

5.4. Зарботная плата заместителя руководителя образовательного учреждения имеющего педнагрузку рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{зр.} = O_{зр.} + ЗП_{зр.пн} + KB + CB, \text{ где:}$$

ЗП<sub>зр.</sub> - зарботная плата заместителя руководителя;

O<sub>зр.</sub> - оклад заместителя руководителя образовательного учреждения;

ЗП<sub>зр.пн</sub> - зарботная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

$$ЗП_{зр.пн} = O_{сп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}, \text{ где:}$$

пнорм

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

O<sub>сп</sub> - ставка (оклад) специалиста;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

5.5. Зарботная плата специалистов образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп.} = O_{сп.} + KB + ПК + CB, \text{ где:}$$

ЗП<sub>сп.</sub> - зарботная плата специалиста;

O<sub>сп.</sub> - ставка (оклад) специалиста;

KB - компенсационные выплаты;

ПК - повышающий коэффициент, установленный для младших воспитателей в размере 0,20(выполнение дополнительной работы по оздоровлению и закаливанию детей)

CB - стимулирующие выплаты.

5.6. Зарботная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сп.уп} = O_{сп.} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + KB + CB, \text{ где:}$$

ЗП<sub>сп.уп</sub> - зарботная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

O<sub>сп.</sub> - ставка (оклад) специалиста;

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

5.7. Зарботная плата служащих образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{сл.} = O_{сл.} + ПК + KB + CB, \text{ где:}$$

ЗП<sub>сл.</sub> - зарботная плата служащего, где:

$O_{cl}$  - оклад служащего образовательного учреждения;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

5.8. Заработная плата рабочего образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$ZП_r = O_r + KB + CB$ , где:

$ZП_r$  - заработная плата рабочего;

$O_r$  - оклад рабочего;

KB - компенсационные выплаты;

CB - стимулирующие выплаты.

### 5.9. Выплаты компенсационного характера.

5.9.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

По результатам специальной оценки труда рабочих мест для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (*шеф-повар, повар*), доплата устанавливается в размере 5 процентов ставки (оклада) (приложение № \_\_\_).

5.9.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки.

5.9.3. Оплата труда за работу в праздничные дни.

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

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

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

5.9.4. Оплата труда по совместительству профессий (должностей), расширению зон обслуживания, увеличению объема работы или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% оклада отсутствующего работника.

5.9.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, сторожей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за

последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Компенсационные выплаты начисляются на базовый оклад работника.

#### **5.10. Выплаты стимулирующего характера.**

5.10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в коллективном договоре образовательного учреждения, принятом с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.10.2. Руководителю образовательного учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Клиновской городской администрацией с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных учреждений. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

5.10.3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения определено приложением № 1 к настоящему Положению.

5.10.4. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательное учреждение самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательного учреждения принятом с учетом мнения представительного органа работников.

#### **5.11. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждений в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости, но не выше определенного нормативным правовым актом Клиновской городской администрации.

Конкретные размеры предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников

образовательного учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Клинцовской городской администрации.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБУДО - СЮТ

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных учреждений.**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента КО
<b>Руководители</b>		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	Заведующий дошкольным образовательным учреждением, заместитель заведующего дошкольным образовательным учреждением, директор учреждения для детей нуждающихся в медико-социальной и психолого-педагогической помощи.	1,2
<b>СПЕЦИАЛИСТЫ</b>		
<b>группа «педагогический персонал» категории работников, занимающихся педагогической (воспитательной, учебной, учебно-методической, или психолого-педагогической) деятельностью в образовательном учреждении.</b>		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	Музыкальный руководитель	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	Инструктор по плаванию	
3 квалификационный уровень педагогического персонала	Воспитатель, педагог-психолог, методист	1,1
4 квалификационный уровень педагогического персонала	Учитель-дефектолог, учитель-логопед,	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	Старший воспитатель	1,15
Служащие (учебно – вспомогательный персонал) 1 уровня		1,2
Служащие (учебно – вспомогательный персонал) 2 уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя;	1,05
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,15
<b>СЛУЖАЩИЕ</b>		
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».</b>		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант	1,15
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством.	1,2
	Должности служащих первого	

	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном	1,2
4 квалификационный уровень	Мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35

### СЛУЖАЩИЕ

#### Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

1 квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО	1,2
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	Ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,35
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	1,4

#### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор газовой котельной, гардеробщик, сторож, кладовщик, кастелянша, повар 4-5 разряда.	1,1
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,15

**Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал».**

№№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	Медицинская сестра по физиотерапии	1,05
2.	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра по диетпитанию	1,1
3.	3 квалификационный уровень	медицинская сестра	1,15

**Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры».**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенных к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1.	1 квалификационный уровень	-	
2.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	1,15

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБУДО -СЮТ

**Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников образовательных учреждений.**

<b>1. Базовый коэффициент</b>			
№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
1.1.	<b>Коэффициент уровня образования (К1)</b>	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,4
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,35
		Среднее профессиональное образование	1,2
		Начальное профессиональное образование	1,1
		Среднее (полное) общее образование	1,0
<b>2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу.</b>			
2.1.	<b>Коэффициент стажа работы (К3)</b>	Стаж работы до 2 лет	0,05
		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,08
		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
		Стаж работы от 20 до 30 лет	0,20
		Стаж работы более 30 лет	0,25
2.2.	<b>Коэффициент квалификации (К4)</b>	<i>Квалификационная категория:</i> высшая категория	0,25
		первая категория	0,20
		вторая категория*	0,15
2.3.	<b>Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)</b>	<i>Степень, звание, знаки</i> За ученую степень: доктор наук	0,5
		кандидат наук	0,45
		<i>Почетные звания РФ, СССР:</i>	

		«Народный...» «Заслуженный...» «Мастер спорта международного класса...» <i>Ведомственные (отраслевые) награды:</i> Нагрудный знак: «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», «Отличник просвещения», «Отличник профтехобразования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»	0,4 0,3 0,3 0,2
2.4.	<b>Коэффициент масштаба управления (К5)</b>	<b>I группа по оплате труда</b> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений <b>II группа по оплате труда</b> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений <b>III группа по оплате труда</b> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений <b>IV группа по оплате труда</b> Уровень 1 – руководители Уровень 2 – заместители руководителей, главный бухгалтер Уровень 3 – руководители структурных подразделений	0,5 0,3 0,2 0,3 0,2 0,15 0,25 0,15 0,1 0,2 0,1 0,05

\*Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.



**Тарифные коэффициенты  
для расчета ставок (окладов) рабочих образовательных учреждений.**

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

**Перечень  
профессий высококвалифицированных рабочих,  
занятых на важных и ответственных работах,  
оплата труда которых производится в повышенном размере.**

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,2
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,25

**Примечания.**

1. В образовательных учреждениях могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим Перечнем в каждом конкретном случае решается образовательным учреждением самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательным учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

**Коэффициент специфики работы (К2).**

№ п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) Применяется для педагогов и младших воспитателей.	0,10
2.	За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа	0,10
3.	В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя	0,10
4.	Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,20
5.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
6.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные учреждения, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15

**Объемные показатели**

**деятельности образовательных учреждений.**

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы муниципального образовательного учреждения и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях.	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях.	Из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных; в однопрофильных.	За каждого обучающегося	0,3
4	Количество работников в образовательном учреждении.	За каждого работника дополнительно: за каждого работника, имеющего I квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов.	За каждый класс	10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, спортзала и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования).	За каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой.	За каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательного учреждения.	За каждую единицу	3
9	Наличие собственной котельной.	За каждый вид	20
10	Наличие воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для развития разных видов детской деятельности (изостудия, театральная студия "Комната сказок", зимний сад и др.)	За каждый вид	15

12	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	За каждого воспитанника	1
13	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	20
14	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более группы с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	30

3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Муниципальные бюджетные дошкольные образовательные учреждения дополнительного образования детей, муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.	Свыше 500	до 500	до 350	до 200

3. Муниципальные бюджетные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности.

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
МБУДО - СИУТ

**1. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени.**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

**1.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:**

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

24 часа в неделю - музыкальным руководителям.

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками(детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах образовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, старшим воспитателям, педагогам-психологам, педагогам-организаторам, методистам.

#### **Примечания.**

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Клинцовской городской администрации.

Должностной оклад ( ставка) перечисленным ниже работникам выплачивается с учетом ведения ими преподавательской ( педагогической ) работы в основное рабочее время в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

3 часов в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1–2 группами.

### **1.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда.**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

### **4. Порядок определения уровня образования.**

1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников, определяются в соответствии с «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд, как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

### **5. Порядок определения стажа педагогической работы.**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 9 к настоящему Положению;

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 10 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 9 к настоящему Положению.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
МБУДО - СЮТ

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых .</p>	<p>I Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду,</p>

должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций о порядке исчисления заработной платы могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.



	<p>директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба).</p>
<p>II Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве.</p>	<p>III 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.</p>
<p>IV Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.</p>	<p>IV Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-</p>

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

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых.

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда работников  
МБУДО - СЮТ

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

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

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

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

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

- учителям и преподавателям физвоспитания, воспитателям физической культуры, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных образовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих

**СОГЛАСОВАНО:**  
Начальник отдела образования  
Клинцовской городской администрации

И.М. Сергеева  
М.П.

Председатель профкома  
работников МБУДО - СИОТ  
В.Н. Колесникова

Приложение № 1  
к Положению об оплате  
труда работников  
МБУДО - СИОТ

Директор МБУДО - СИОТ  
В.Л. Ковалев

**Положение**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты**  
**труда работников Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования – Станции юных техников г.Клинцы Брянской**  
**области**

Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Станции юных техников г. Клинцы Брянской области, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются Советом при руководителе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

**Руководители структурных подразделений подают сведения в Совет при руководителе:**

**Методист:** педагогов дополнительного образования.

**Заведующий хозяйством на:** рабочих по комплексному ремонту и обслуживанию здания, уборщиц служебных помещений .

**Руководитель учреждения на:** методистов, заведующих хозяйством (и других работников в случае отсутствия руководителей структурных подразделений).

1. Руководитель учреждения или методист представляют в Совет при руководителе оценочный лист о деятельности работников по-фамильно с указанием коэффициента «К» за каждый критерий до 15 числа каждого месяца. (по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению)

2. Руководители образовательных учреждений сообщают в Совет при руководителе о деятельности работников, с указанием ФИО и коэффициента «К» за каждый критерий до 15 числа каждого месяца (по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению).

3. Совет при руководителе заседает до 20 числа каждого месяца, оценивает, принимает решение, пишет протокол по итогам предыдущего месяца. (по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению).

4. Руководители пишут приказ по ФИО, должности, прикладывают протокол и отдают в бухгалтерию Муниципального бюджетного учреждения - Комплексный центр обслуживания системы образования г. Клинцы (МБУ КЦОСО) до 25 числа каждого месяца.

5. Администрация учреждения обеспечивает гласность в вопросах подходов и критериев стимулирующих выплат для всех работников учреждения.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется ежемесячно по результатам предыдущего отчетного месяца.

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее положение вводится для определения условий и порядка выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений.

**1.2.** Правовой основой данного Положения являются:

- Устав образовательного учреждения;
- Трудовой Кодекс РФ.
- Закон РФ «Об образовании»
- Постановление Клинцовской городской администрации от 05.11.2013 г. № 3378 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Центр детского творчества», Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Станция юных техников», Муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи-«Клинцовский городской центр психолого-медико-социального сопровождения»ю

**1.3.** Настоящее положение вводится с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников учреждения;
- стимулирования качественного исполнения должностных обязанностей, повышения профессионального уровня работников образовательных учреждений;
- стимулирование творческой активности инициативы при реализации поставленных задач;
- повышение качества образовательного процесса;
- закрепления высококвалифицированных кадров;
- поощрение работников за высокие достижения в труде.

## **2. Виды, порядок установления и размер стимулирующих выплат.**

**2.1.** В образовательных учреждениях устанавливаются текущие виды стимулирующих выплат.

Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за учебный год.

**2.2.** Порядок установления стимулирующих выплат:

**2.2.1.** Стимулирующие выплаты начисляются на базовый должностной оклад работника в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, в процентном отношении.

**2.2.2.** Стимулирующие выплаты производятся по приказу руководителя образовательного учреждения на основании протокола Заседания Совета при

руководителе по распределению стимулирующих выплат (приложение № 3 к настоящему Положению).

2.2.3. Работникам, проработавшим неполный расчётный период, в связи с г/отпуском, временной нетрудоспособностью и по другим уважительным причинам текущие стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время.

2.2.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются при условии своевременного и качественного выполнения критериев.

### 2.3. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения

2.3.1. Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется с учётом критериев, позволяющих оценить результативность, эффективность и качество труда работников (приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3.2. Размер текущих стимулирующих выплат определяются самостоятельно, с учётом труда каждого работника и максимальным размером не ограничивается, в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

2.3.3. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки. Стоимость единицы оценки по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат фактически набранного количества оценок всеми работниками учреждения по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат и, соответственно, размер начисленных выплат.

Стоимость одного балла премии рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления премии работникам и общей суммы набранных баллов по всем работникам учреждения.

Размер премии работнику определяется исходя из стоимости одного балла и набранного количества баллов.

Средства, полученные при экономии за качество и высокие результаты труда должны пересчитываться в следующем месяце в стимулирующие выплаты работникам по итогам работы.

2.3.4. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, относится выплата материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения может выплачиваться в размере **5000 рублей** в следующих случаях в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

в связи с необходимостью длительного лечения работника (более двух месяцев, при предоставлении подтверждающих документов);

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия (при предоставлении подтверждающих документов);

в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65);

при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 3000 рублей.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника при наличии экономии по фонду оплаты труда

2.3.5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или их лишение:

\*Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам при некачественном исполнении функциональных обязанностей, некачественного исполнения работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

\* Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.

\* Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

\* Нарушение техники безопасности и пожарной безопасности.

\* Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.

\* Обоснованные жалобы родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.

\* Детский травматизм по вине работника.

\* Рост детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.

\* Нарушения режимных моментов.

\* Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

\* Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри учреждения и на других уровнях.

\* Наличие замечаний в ведении обязательной документации.

\* Отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

\* Все случаи уменьшения или лишения стимулирующих выплат рассматриваются Советом при руководителе в индивидуальном порядке в каждом случае, согласовываются с профсоюзным комитетом.

\* Низкий уровень исполнительской дисциплины.

2.3.6. Средства, полученные при экономии фонда стимулирования учреждения после распределения его за качество и высокие результаты труда в истекающий месяц, могут быть использованы на оплату труда работников за выполнение работы, не входящих в круг их должностных обязанностей.(Постановление Клинцовской городской администрации № 652 от 24.02.2015г.)

Приложение № 1 к Положению  
о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников  
МБУДО- СЮТ

Критерии распределения фонда стимулирования работникам  
муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного  
образования детей

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критерию
1	2	3	4	5	6
1.	Успешность учебной работы (динамика) достижений обучающихся на конкурсах, соревнованиях и т.д.)	Качество освоения программ: К1	Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл. Не более 15 баллов	40
		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.: К2	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 9 баллов; от 0,47 до 0,28 - 7 баллов; от 0,27 до 0,08 - 5 балла Не более 15 баллов	
		Динамика личных достижений	Доля обучающихся, получивших призовые места	От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов;	



		обучающихся: К3	в муниципальных и внутриучрежденческих мероприятиях	от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла Не более 10 баллов	
<b>Пример:</b>					
К1 - у педагога обучаются 150 чел., реализовали программу выше среднего 70 обучающихся. $70/150 = 0,47$ - 5 баллов.					
К2 - у педагога обучаются всего 150 чел., призеры - 50 обучающихся, $50/150 = 0,33$ - 6 баллов.					
К3 - у педагога обучаются 150 чел., стали призерами конкурсов, соревнований соответствующей направленности - 50 чел.; $50/150 = 0,33$ - 4 балла.					
Итого по критерию 1: $6 + 5 + 4 = 15$ баллов.					
2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке: К4	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл. Не более 5 баллов	20
		Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися: К5	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл. Не более 5 баллов	
		Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов): К6	Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов	
		Воспитательная деятельность с обучающимися за	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла;	

		рамками функционала педагога: К7	характера/численность обучающихся	от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,04 - 1 балл. Не более 5 баллов	
<b>Пример:</b>					
К4 - кол-во обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, - 50 чел., проведены индивидуальные занятия с 10 обучающимися, $10/50 = 0,2$ - 2 балла.					
К5 - кол-во успешно реализовавших программу - 70 чел., проведены индивидуальные занятия с 8 обучающимися, $8/70 = 0,11$ - 1 балл.					
К6 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, посещающих научные кружки, - 50 чел.; $50/150 = 0,33$ - 2 балла.					
К7 - всего 150 обучающихся; количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера, - 20; $20/150 = 0,13$ - 1 балл.					
Итого по критерию 2: $2 + 1 + 2 + 1 = 6$ баллов.					
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	и Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.: К8	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. Не более 5 баллов	5
<b>Пример:</b>					
К8 - уровень учреждения: мастер-класс, выступление на конференции, выступление на семинаре - 1 балл, за каждое мероприятие - 3 балла.					
Итого по критерию 3: 3 балла.					
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др.: К9	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы - до 5 баллов	5

К7 - педагог является автором программы дополнительного образования, разработал и применяет методику проведения занятий по определенной теме - 5 баллов.

Итого по критерию 4: 5 баллов.

5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий: К10	Количество занятий с обучающимися использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга - до 5 баллов	5
----	---	--	--	---	---

**Пример:**

К10 - педагог систематически, дидактически обоснованно использует мультимедийные средства обучения, компьютерные программы - 5 баллов.

Итого по критерию 5: 5 баллов.

6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих высшего образования), обучение в аспирантуре, докторантуре: К11	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре - до 5 баллов Не более 5 баллов	5
----	---	---	--	--	---

**Пример:**

К11 - повышение квалификации в ИПК - 2 балла.

Итого по критерию 6: 2 балла.

7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся:	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла	5
----	---	--	--	---	---

		K12		от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов	
<b>Пример:</b> K12 - количество положительных голосов - 100 чел.; количество опрошенных - 120 чел.; $100 / 120 = 0,8$ - 5 баллов. Итого по критерию 7:5 баллов.					
8.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента: K13	Количество занимающихся из числа первого набора/количество из зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла от 0,19 до 0,05 - 1 балл. Не более 5 баллов	5
<b>Пример:</b> K13 - обучается 110 чел., было зачислено - 120; $110 / 120 = 0,92$ - 5 баллов. Итого по критерию 8: 5 баллов.					
9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно)	Отражает специфику образовательного учреждения: K14		Не более 10 баллов	10
<b>Пример:</b> K14 - педагог осваивает и внедряет в практику работы программы со сроком реализации свыше четырех лет - 10 баллов. Итого по критерию 9: 10 баллов. Всего: 56 баллов из 100 возможных.					

Выплаты стимулирующего характера для должности «методист»

№п/п	Результативность работы	Уровень	Балл
1.	Организация и проведение метод. объединения, родит. клуба и иных творческих и метод. форм обучения педагогов, родителей	перечислить	За каждое 1
2.	Организация, проведение и участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, массовых мероприятиях, выставках отдела и т.д.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 2 1
3.	Организация мастер – классов, открытых занятий.	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
4.	Привлечение внебюджетных средств и посторонней помощи в решении хозяйственных вопросов и укрепления материально-технической базы учреждения	На нужды учреждения	2
5	Представление собственного педагогич. опыта (презентация, публикация, размещение материала в сети Интернет)	Федеральный Областной Районный, городской внутри- учрежденческих	4 3 1-2 0,5-1
6	Работа со СМИ, повышающая имидж учреждения, агитационная работа	Федеральный Областной Районный, городской	4 3 1-2
7	Разработка авторской программы	разовая	5
8	Повышение квалификации (посещение курсов, мастер-классов, выездных открытых занятий, праздников)		За каждое 1
9	Участие методиста в любых творческих мероприятиях как внутри учреждения, так и на уровне города		1
10	Исследовательская, инновационная работа		До 5
11	Выполнение дополнительного объема работ		От 0,5 до 3
12	Проявление инициативы при анализировании и контроле работы отдела		-1 или 1

Критерии  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по должности «педагог  
дополнительного образования»

N п/п	Критерии	Показатели	Шка ла	Макси- мальный балл по критериям
1	2	3	4	5
1.	Результативность развивающей работы с учащимися	Работа с количеством детей, превышающим нормативную наполняемость у педагогов дополнительного образования Систематическая работа педагога с детьми в группах спортивного совершенствования Реализация групповых ориентированных программ Проведение комплексных диагностических исследований, мониторингов, социально-психологических опросов Достижение положительной динамики в результативности обучающегося Использование в работе специальных методов и технологий, авторских программ	0 – 2 0 – 2 0 – 2 0 – 2 0 – 2 0 – 2	12
2.	Систематическая и качественная деятельность, направленная на профилактику девиантного поведения среди несовершеннолетних	Реализация групповых программ профилактики рискованного поведения среди несовершеннолетних Проведение групповых бесед, индивидуальных занятий с детьми, направленными на профилактику девиантного поведения Проведение индивидуальных социально-психологических исследований внешних и внутренних факторов риска у детей и подростков Участие в городских акциях профилактического характера	0 – 3 0 – 2 0 – 3 0 – 2	10
1	2	3	4	5
3.	Разработка методических, дидактических материалов, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала, применяемых в образовательном процессе	Разработка образовательных общеразвивающих дополнительных программ Разработка буклетов, листовок, информационных бюллетеней и др. Подготовка дидактического материала для развития методической базы Подготовка материалов и оформление стендов для родителей Информационная поддержка (обновление) сайта	0 – 3 0 – 1 0 – 3 0 – 1 0 – 2	10
4.	Просветительская и методическая работа с родителями,	Проведение семинаров, тренингов для специалистов области, города Проведение просветительских, профилактических мероприятий в вечернее время	0 – 2 0 – 1	4

	педагогами, другими специалистами, учащимися	Выступления в СМИ, подготовка печатных материалов для СМИ	0 – 1	
8.	Другие показатели	Высокое качество проведения ремонтных работ	0 - 1	10
		Работа сверх норматива нагрузки педагога	0 – 1	
		Своевременное планирование деятельности и сдача отчетности	0 – 1	
		Участие в мероприятиях, организуемых и проводимых учреждением	0 – 1	
		Повышение квалификации специалистам учреждения	0 – 1	
		Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	0 – 1	
		За инновационно-экспериментальную деятельность (разработка авторских программ, работа в творческих группах, создание нового направления в развитии учреждения, создание экспериментальных площадок	0 – 1	
		Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей	0 – 1	
		Ведение протоколов заседаний учреждения	0 - 1	
		Секретарь ПМПк	0 – 1	

Выплаты стимулирующего характера для должности «заведующий хозяйством»

№	Показатели	Количество баллов
1	Качественное соблюдение требований СанПиНа в содержании помещений и территории учреждения	1
2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ.	2
3	Высокий уровень организации и проведения инвентаризации	1
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	2
6	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ	1
7	Качественное ведение документации	1
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы учреждения	2
9	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	2
10	Активное участие в субботниках ,работа по благоустройству территории, детских праздниках, мероприятиях.	1

Выплаты стимулирующего характера для должности «дворник»

№	Показатели	Количество баллов
1	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное проведение уборки территории.	1

2	Своевременная очистка территории от снега в зимний период.	2
3	Своевременная обрезка деревьев и кустарников и уборка листвы в весенне-осенний период.	1
4	Работа по благоустройству и озеленению территории , регулярный полив газонов цветников в весенне-летний период	2
5	Активное участие в субботниках , мероприятиях учреждения	2

Выплаты стимулирующего характера для должности «уборщик служебного помещения»

№ п/п	Результаты работы	Количество баллов
1	Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году	1
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	2
3	Обеспечение оперативной, качественной уборки помещений, коридоров, туалетов.	2
4	Генеральная уборка	1
5	Организация участия в субботниках	2



Приложение № 2 к положению  
распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда  
работников  
МБУДО-СИУТ

Оценочный лист  
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников  
наименование образовательного учреждения  
на выплату стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы

с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Ф.И.О. работника	Должность	Сумма баллов по критериям											общая сумма баллов	
			K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11		
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															

Директор  
Члены Совета при руководителе  
" " " 201 г.

Приложение № 3 к Положению о  
распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда  
работников МБУДО - СЮТ

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_ на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Нами, членами Совета при руководителе по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников \_\_\_\_\_ - на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Директор

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены Совета при руководителе

(подписи)

(Ф.И.О.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

МБУДО - СИУТ

Наименование организации

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового  
коллектива

Колесникова В.Н.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО - СИУТ

Ковалев В.Л.

## Перечень

**профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств** согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№ п/п	Наименование профессии (должности), вида работ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200г 250г
2	Рабочий по обслуживанию и содержанию зданий и сооружений	Мыло туалетное Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200г 250г
3	Заведующий хозяйством	Мыло туалетное Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200г 250г

Ответственный по ОТ

Широков О.А.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель профкома  
 Колесникова В.Н.

Приложение 7

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МБУДО - СЮТ  
 Ковалев В.Л.

**СПИСОК КОНТИНГЕНТА**

работников подлежащих предварительным, периодическим медицинским осмотрам согласно приказа Минздрава РФ от 28.01.21 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

№ п/п	Наименование профессии (должности) согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора установленного в результате специальной оценки труда	Вид работы согласно приложению по Приказу Минздрава РФ от 28.01.21 № 29н	Периодичность медицинского осмотра
1	Директор			
2	Педагог дополнительного образования		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
3	Уборщик служебных помещений		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
4	Рабочий по обслуживанию и содержанию зданий и сооружений		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год

Директор МБУДО - СЮТ



Ковалев В.Л.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
Колесникова В.Н.

Приложение 7

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО - СЮТ  
Ковалев В.Л.

### СПИСОК КОНТИНГЕНТА


работников подлежащих предварительным, периодическим медицинским осмотрам согласно приказа Минздрава РФ от 28.01.21 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"


№ п/п	Наименование профессии (должности) согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора установленного в результате специальной оценки труда	Вид работы согласно приложению по Приказу Минздрава РФ от 28.01.21 № 29н	Периодичность медицинского осмотра
1	Директор		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
2	Педагог-психолог		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
3	Социальный педагог		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
4	Учитель-логопед		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
5	Учитель-дефектолог		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
6	Уборщик служебных помещений		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год
7	Рабочий по обслуживанию и содержанию зданий и сооружений		п.25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	1 раз в год

Директор МБУДО - СЮТ

Ковалев В.Л.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюза  
 Колесникова В.Н.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБУДО – СЮТ  
 Ковалев В.Л.

### ПОИМЕННЫЙ СПИСОК


работников подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам  
согласно приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. N 29н.

"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Домашний адрес	Число, месяц, год рождения	Наименование профессии (должности) согласно штатному расписанию	Наименование вредного производственного фактора установленного в результате специальной оценки труда	Вредный производственный фактор согласно приложению к Приказу Минздрава РФ от 28.01.2021 г. N 29н.
1	Ковалев Владимир Леонидович	г.Клинцы ул. Ворошилова д.44 кв.40	15.04.1970	директор	световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса	п.25
2	Колесникова Валентина Николаевна	г.Клинцы ул. Мира 48 кв.31	12.07.1969	педагог дополнительного образования	световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса	п.20
3	Поленок Оксана Владимировна	Гордеевский р-н Заводо-	29.03.1981	уборщица	тяжесть трудового процесса	п.1.8. 1

		п. Смелый ул. Октябрьская д.8				
	Полякова Людмила Ивановна	ул. Ворошилова д.54 кв.29	27.07.1970	педагог дополнительного образования	световая среда, тяжесть трудового процесса	п.20
	Проничев Андрей Владимирович	ул. Союзная д.86 кв.8	01.10.1969	завхоз	световая среда, тяжесть трудового процесса	п.1.8.1
	Сучкова Ирина Николаевна	г.Клинцы ул.Союзная д.103 кв.123	05.12.1969	методист	световая среда, тяжесть трудового процесса, напряженность трудового процесса	п.20
	Широков Олег Анатольевич инвалид 2 гр.	г.Клинцы ул. Мира д.102	20.02.1961	педагог дополнительного образования	световая среда, тяжесть трудового процесса	п.20
	Шилова Светлана Валерьевна	г.Клинцы ул. Калинина д.153, кв.1	04.06.1977	педагог дополнительного образования	световая среда, тяжесть трудового процесса	п.20

Исполнитель: методист МБУДО – СЮТ

 Сучкова И.Н.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива  
Колесникова В.Н.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО - СЮТ  
Ковалев В.Л.

## Перечень бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Наименование должности, профессии	Код по классификатору ОК 016-94	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Типовые отраслевые нормы		Примечание
				№, дата постановления	№ п/п	
Рабочий по обслуживанию и содержанию зданий и сооружений	17544	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Митруда РФ от 9.12.2014г. № 997н	135	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа			
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа			
Уборщик служебных помещений	19258	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей для защиты от производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Митруда РФ от 9.12.2014г. № 997н	170	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания	До износа			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			



Дворник	11786	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Митруда РФ от 9.12.2014г. № 997н	23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		

Директор МБУДО - СЮТ

 / Ковалев В.Л./

46

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

УТВЕРЖДАЮ:

*Смирнов И.В.*

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, выполняемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
<b>1. Организационные мероприятия</b>										
1.1.	Специальная оценка условий труда		1			Ковалев В.Л.				
1.2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	чел	10		1 раз в 3 года	Ковалев В.Л.				
1.3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	чел	10		1 раз в 3 года	Широков О.А.				
1.4.	Разработка, утверждение, тиражирование правил и				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л. Широков О.А.				
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
							8	9	10	11

	программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях организации				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л. Широков О.А.					
1.6.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л.					
1.7.	Обеспечение структурных подразделений организации Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности										
1.8.	Приобретение и установка знаков и плакатов безопасности по охране труда				по мере необходимости	Ковалев В.Л. Широков О.А.					
1.9.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые										

	специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества								
1.10.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				постоянно	Широков О.А.			
1.11.	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией				1 раз в 3 года	Широков О.А. Колесникова В.Н.			
1.12.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда				2 раза в год	Широков О.А. Колесникова В.Н.			
1.13.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников организации				1 раз в 3 года	Колесникова В.Н.			

## 2. Технические мероприятия

	предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений				по необходимости	Ковалев В.Л.				
2.2.	Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов				1 раз в год	Широков О.А.				
2.3.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории				по необходимости	Широков О.А.				
2.4.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности				по необходимости	Широков О.А.				
2.5.	Механизация работ производственных									

	организации, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок									
2.6.	Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов организации, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок				постоянно	Проничев А.В.				
2.7.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации				1 раз в год	Ковалев В.Л.				
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>										
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к				1 раз в год	Ковалев В.Л.				

	бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов								
3.3.	Обучение персонала организации правилам оказания первой доврачебной помощи			1 раз в 3 года	Ковалев В.Л.				
3.4.	Приобретение медицинских аптечек (Приказ Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам")			1 раз в 3 года	Ковалев В.Л.				
3.5.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями приказа Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н "Об утверждении требований к комплектации			постоянно	Ковалев В.Л.				

	первой помощи работникам"								
3.6.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)								
3.7.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах								
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>									
4.1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты				1 раз в год	Ковалев В.Л.			
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами				1 раз в месяц	Ковалев В.Л.			
4.3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)				1 раз в год	Ковалев В.Л.			
4.4.	Обеспечение защиты органов зрения (защитные								



	лицевые)								
4.5.	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)				1 раз в год	Ковалев В.Л.			
4.6.	Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши- беруши, наушники)								
4.7.	Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)								

#### 5. Мероприятия по пожарной безопасности









5.1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л. Широков О.А. Колесникова В.Н.			
5.2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л.			
5.3.	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай				1 раз в 5 лет	Ковалев В.Л. Широков О.А.			

	шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения									
5.5.	Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)				1 раз в год	Проничев А.В.				
5.6.	Организация обучения работающих и обучающихся в организации мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				1 раз в 3 года	Ковалев В.Л.				
5.7.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций									
5.8.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели				постоянно	Широков О.А.				
5.9	Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок									

**Примечание:** Соглашение разрабатывается в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»



С коллективным договором ознакомлены:

№п/п	Ф.И.О.	Роспись
1	Азьмуко Анастасия Сергеевна	
2	Ковалев Владимир Леонидович	
3	Колесникова Валентина Николаевна	
4	Поленок Оксана Владимировна	
5	Проничев Андрей Владимирович	
6	Сучкова Ирина Николаевна	
7	Шилова Светлана Валерьевна	
8	Широков Олег Анатольевич	

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования – Станция юных техников г.Клинцы Брянской области

Выписка из протокола № 1 от 19.12.2021 года

общего собрания трудового коллектива

МБУДО – СЮТ

Количество работников: 8 чел.

Присутствовали: 8 чел.

Отсутствовали : 0 чел.

Председатель общего собрания- Ковалев В.Л.

Секретарь общего собрания – Сучкова И.Н.

**Повестка дня:**

1. Принятие коллективного договора на 2021-2024 годы.

**По предложенным вопросам слушали:**

По первому вопросу директор МБУДО – СЮТ Ковалев В. рассказало о новом коллективном договоре, необходимости его принятия в связи с истечением его срока действия в декабре 2021 года.

Председатель профсоюзной организации В.Н. Колесникова предложила сотрудникам для обсуждения и утверждения проект коллективного договора на 2019-2024 год с приложениями.

После обсуждения путем голосования было принято единогласное решение принять коллективный договор на 2021 – 2024 годы с приложениями в предложенной редакции на 3 года с 19.12.2021 по 19.12.2024 г.г. и направить на уведомительную регистрацию в отдел труда Клиновской городской администрации.

**Проголосовали:** «за» - 8 чел., «против» - 0, «воздержались» - 0.

**Решили:**

1. Принять к коллективному договору на 2021 – 2024 год с приложениями в предложенной редакции на 3 года с 19.12.2021 по 19.12. 2024 г.г. и направить на уведомительную регистрацию в отдел труда Клиновской городской администрации.

Председатель

Ковалев В.Л.

Секретарь

Сучкова И.Н.

печатью сто девять листов

Должность: директор МБУДО - СИУТ

подпись  (В.Л.Ковалев)

