

От работодателя:

Директор МБУДО ДООСЦ
г.Губкина Белгородской области



/Клочкова А.А./

«11» января 2024г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

/Китманов Д.В./

«11» января 2024г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр»
города Губкина Белгородской области
на 2024-2026 гг.

Принят на Общем собрании
работников МБУДО ДООСЦ
«11» января 2024 г.
(протокол № 1)

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области

«11» января 2024г.

Регистрационный номер: 11/24/100

Условия, ухудшающие положение
работников НЕ выявлены

Губкина М

(Ф.И.О.)



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	18
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ.....	23
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	27
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	32
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	33
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО.....	35
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	39
11. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	41
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	43
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	43
14. ПРИЛОЖЕНИЯ.....	45

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» города Губкина Белгородской области

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение министерства образования Белгородской области и Белгородской региональной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024–2026 годы;

Отраслевое соглашение управления образования администрации Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2023 – 2025 годы, к муниципальному трехстороннему Соглашению на 2023 – 2025 годы и обязуются выполнять все их требования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации: директора Ключковой А.А. (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Китманова Д.В.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создается комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) в рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ,

регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

1.13. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11 января 2024 года и действует по 10 января 2026 года.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

1.18. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.19. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять за работников перечисление страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее—учебной нагрузки)

педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или

штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек.
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в утвержденных размерах.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной

организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами (Приложение №1), трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – педагог), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагога в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания в объединениях (группах).

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогам при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности)).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования), осуществляется при условии, если педагоги, для которых

данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

3.1.5. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в

оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогам в течение дня (недели) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени педагога с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной

нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников, которые работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 56 дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляется работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск не менее 7 дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней. (Приложение № 5).

3.1.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.1.23. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3-5 календарных дней;
- иные случаи.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «Детский оздоровительно - образовательный спортивный центр» (Приложение № 4).

4.1.2. В муниципальных организациях дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Губкинского городского округа, в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с учетом вносимых изменений):

- администрации Губкинского городского округа от 31 мая 2019 года № 918-па «О внедрении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» (с учетом вносимых изменений);

4.1.3. Минимальный размер заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 133 ТК РФ. С 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда составляет 19242,0 (девятнадцать тысяч двести сорок два) рубля.

Начиная с 2025 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и т.п.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- сотрудникам, получающим заработную плату из средств муниципального бюджета:

- 24 числа – за 1 половину месяца;

- 09 числа – за 2 половину месяца.

- сотрудникам, получающим заработную плату из средств областного бюджета:

- 25 числа – за 1 половину месяца,

- 10 числа – за 2 половину месяца.

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления на пластиковые банковские карты «МИР» или сберегательные книжки работникам отрасли.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 10).

4.1.6. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.1.7. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иным нормативным актам, содержащим нормы трудового права.

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

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

- *другие случаи.*

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее 1 года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 30% оклада.

4.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере - 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере - 500 рублей.

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

В случае, если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

4.11. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй

147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется от 30% до 250% средств фонда заработной платы (постановление Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020 года «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп»):

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации в определить до 115% процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера (постановление Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020 года «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп»).

4.12.3. Педагогам, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Наполняемость групп зависит от направленности дополнительных общеобразовательных программ, определяется локальным нормативным актом учреждения, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в организациях дополнительного образования.

4.14. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от реализуемых дополнительных образовательных программ, курсов, дисциплин (модулей).

4.15. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6

месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.17. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.18. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производимую из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Применение электронного обучения и дистанционных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

4.20. В случае производственной необходимости на время длительного отсутствия руководителя образовательного учреждения, а также временного отсутствия руководителя дошкольного образовательного учреждения, расположенного в сельской местности, может производиться доплата замещающему лицу в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств в размере не более 30% базового оклада по замещаемой должности.

4.21. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам, продолжавшиеся не более 2 месяцев.

Осуществление доплат производить работникам, замещающим основного работника, отсутствующего в связи с отпуском, болезнью и другим причинам по следующим должностям:

- сторож;
- уборщик служебных помещений;
- заведующий хозяйством.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.5. Создавать инвалидам, занятым в организациях сферы образования, необходимые условия труда в соответствии с Законом N 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.2.6. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» с учетом вносимых изменений.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК, ФЗ 261-ФЗ от 31.07.2020).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.8. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению в случаях, не противоречащих законодательству, оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 % от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

5.2.9. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.2.10. Работодатель обеспечивает сохранение доходов и осуществление выплат в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.4. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

Награждение Почетными грамотами:

- управления образования;
- Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования);
- объявление благодарности Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования).

Юбилейными датами учреждений считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать: для женщин - 50 лет, 55 лет; для мужчин – 50 лет, 60 лет.

В честь юбилейной даты при наличии финансовых средств по ходатайству руководителя работникам, являющимся членом Профсоюза, выплачивается денежное вознаграждение в сумме 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые выдающиеся трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения Почетными грамотами, благодарностями, медалями, знаками отличия, а также для присвоения почетных званий, установленных законодательством РФ для работников отрасли образования.

Денежные выплаты к юбилейным датам, установленные по нескольким основаниям, не суммируются.

5.5. Дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников за отсутствие в течение календарного года периодов

временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, увечьем или профессиональными заболеваниями) реализуется при наличии финансовой возможности.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза,

представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате из фонда стимулирующей части зарплаты.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной

организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771 н «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» работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

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

6.2.19. Работодатель обеспечивает освобождение от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения

такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке производственных помещений и других объектов к началу учебного года.

6.7.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- осуществлять выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 30% от базового оклада молодым специалистам, прибывшим на работу после окончания учебного заведения в течение первого года работы.

7.4. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации; комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда; комиссии по охране труда.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную

деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на

условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом один час;

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и

специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

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

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

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

9.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

и по другим вопросам социально-трудового характера.

9.4.4. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

9.4.12. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.13. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здание, помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников.

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 4 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный не оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3-5 календарных дней, заместителям председателя – 1-3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации – 3-5 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1-3 календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

XI. Пожарная безопасность

В соответствии с ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»

11.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБУДО ДООСЦ;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

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

11.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;

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

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

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты работодателя;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях работодателя пожарах и их последствиях;

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

- содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

11.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности работников организации, по

организации обучения пожарно-техническому минимуму в МБУДО ДООСЦ в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

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

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» города Губкина Белгородской области.

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать выполнение и действенный контроль за реализацией коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись в течение 3 дней с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.3. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО ДООСЦ;

Приложение № 2 - Положение о порядке предоставления и условиях предоставления педагогическим работникам МБУДО ДООСЦ длительного отпуска сроком до 1 года;

Приложение № 3 - Перечень локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

Приложение № 4 - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МБУДО ДООСЦ;

Приложение № 5 - Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск;

Приложение № 6 - Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями;

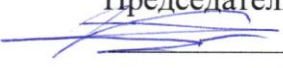
Приложение № 7 - Соглашение по охране труда;

Приложение № 8 - Перечень профессий и должностей и типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение № 9 - Перечень работ профессий, дающий право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

Приложение № 10 - Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Учено мнение:
профкома МБУДО ДООСЦ

Председатель профкома
 / Китманов Д.В.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО ДООСЦ

/Клочкова А.А./

приказ от «11» января 2024г. № 5

**Правила
внутреннего трудового распорядка**
для работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный
спортивный центр» города Губкина Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – это нормативный акт муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» города Губкина Белгородской области (далее – Учреждение), регламентирующий выполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.3. Каждый работник несет ответственность за качество проводимых им учебных занятий, их соответствие учебной программе, с учебным планом, а также за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего распорядка решаются администрацией Учреждения, в пределах предоставленных ей прав.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2-х экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовые договора могут заключаться:

- а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации):

- для замены временно отсутствующего работника;
- с лицами, поступающими на работу в организацию, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которые по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, направленными на временные работы.

Во всех остальных случаях с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. На основании Федеральных законов от 16.12.2019 №436-ФЗ, от 16.12.2019 №439-ФЗ на работников, впервые принятых в учреждение сферы образования на работу с 01.01. 2021 года, все сведения о периодах работы изначально ведутся только в электронном виде без оформления трудовой книжки в бумажном варианте.

При сохранении трудовой книжки в бумажном варианте (по заявлению работника) работодатель наряду с электронной книжкой вносит сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в бумажном варианте, имеет право в последующем на основании письменного заявления запрашивать сведения о трудовой деятельности у работодателя.

2.5. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок - не более трех месяцев, а для заместителей директора - не более шести месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора), поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы воинского учета;
- документ об образовании;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости.

2.7. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. 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 РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

- а) Уставом учреждения;
- б) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) должностными инструкциями;
- г) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

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

2.9. На всех работников, проработавших свыше трех дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка формы Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в Учреждении.

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

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

2.13. В связи с изменениями в организации работы Учреждении и организации труда (изменения количества учебных групп, учебного плана и режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмены дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

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

2.14. 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 РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

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

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, 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 РФ.

2.16. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников ДООСЦ проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Увольнение за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ*);
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня) (*подпункт «а» п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ*);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (*подпункт «б» п.6 ст. 81 Трудового кодекса РФ*);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ*);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения (*п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ*);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью учащегося (*п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ*), - производится при условии доказанности вины увольняемого в совершенном поступке.

2.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа,

подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.18. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации учреждения.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.20. Запись в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению работника - другие документы (или их копии), связанные с работой, а также по бухгалтерия обязана произвести с ним окончательный расчет.

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 РФ, 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 переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, 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.

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

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Учреждения освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

1. Обязанности работников

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать

дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в учреждении, так и за его пределами;
- полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- беречь общественную собственность и воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;
- ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, установленные законом;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в рабочих и других помещениях учреждения;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- круг конкретных обязанностей, которые каждый работник выполняет согласно своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Педагог дополнительного образования обязан:

- своевременно начать и окончить занятие;
- приходить на работу за 20 минут до начала своих занятий по расписанию;
- покидая рабочее место, педагог дополнительного образования должен убедиться, что все его учащиеся покинули место занятий и раздевалки;
- иметь планы учебного занятия на каждый учебный час, включая воспитательные и массовые мероприятия;
- независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся;
- к первому дню каждого учебного года иметь календарно-тематическое планирование (для групп начальной подготовки 1 года обучения - рабочую программу на весь период обучения);
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- выполнять распоряжения учебной части точно и в срок, ежемесячно подавать журналы учета занятий на проверку заместителю директора или методисту в последний дни текущего месяца;
- строго выполнять все приказы и распоряжения директора Учреждения; при несогласии с данным приказом обжаловать его в комиссии по трудовым спорам;
- в конце учебного года проводить аттестацию учащихся Учреждения по видам спорта;

■ до 31 мая предоставлять в учебную часть журналы, список об отчислении учащихся, а по результатам мониторинга качества обученности по физкультурно-спортивной, социально-педагогическому направлениям, список:

- о переводе на следующий этап обучения;

3.2. Педагогическим и другим работникам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению без согласования с администрацией Учреждения расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий, удалять учащихся с учебных занятий;

- отвлекаться от своей работы, оставлять своих учащихся без присмотра.

3.3. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только при наличии разрешения директора.

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

3.4. Администрация учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников.

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

3.5. В помещениях Учреждения, в местах проведения учебных занятий на базах общеобразовательных учреждений запрещается курить, находиться в нетрезвом состоянии, распивать спиртные напитки, также запрещается любая деятельность, не связанная с организацией и осуществлением образовательного процесса Учреждения, пребывание посторонних граждан.

4. Основные права работников

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 1254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

- Законом РФ «Об образовании» (ст.46,47,48,49,52)

- Типовым положением об учреждении дополнительного образования.

Педагогические работники имеют право:

4.1.Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать правила внутреннего трудового распорядка до момента их утверждения;

- работать и голосовать за принятие решений на заседании педагогического совета Учреждения;

- принимать решения на общем собрании трудового коллектива учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

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

4.4. Пользоваться ежегодным отпуском согласно графику отпусков.

5. Обязанности администрации

Администрация Учреждения обязана:

5.1. Организовать труд педагогов дополнительного образования и других работников учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место,

своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

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

5.3. Своевременно рассматривать предложение работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и представлять к поощрению лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда. Обеспечивать выполнение условий оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы и объема учебно-тренировочной нагрузки.

5.5. Принимать меры по обеспечению образовательной и трудовой дисциплины.

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

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

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

5.9. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Учреждения в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда.

5.10. Создавать условия для систематического повышения квалификации педагогических работников Учреждения.

5.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством.

6. Основные права администрации

Директор учреждения имеет право:

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

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд, а при необходимости - привлекать к дисциплинарной ответственности в рамках действующего Трудового законодательства.

6.3. Требовать соблюдения всеми работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять Учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями Учреждения.

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

6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Положения об оплате труда и решения аттестационной комиссии.

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

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

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год по решению педагогического совета.

6.11. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом утвержденного графика отпусков.

6.12. Контролировать совместно со своим заместителем, методистом занятия, проводимые педагогами дополнительного образования. Целью проверок является:

- ведение учебной документации педагогами дополнительного образования;
- посещение занятий учащимися;
- правильность комплектования групп;
- оказание организационно-методической помощи педагогам дополнительного образования, изучение и обобщение опыта работы.

7. Рабочее время и его использование

7.1. Для работников администрации, обслуживающего персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Выходные – суббота, воскресенье. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Время работы с 09-00 до 18-00 часов. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью один час с 13-00 до 14-00 часов.

Для методиста и педагога-организатора продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

В пределах этого времени методист должен вести все виды учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и других работ, вытекающих из занимаемой должности, учебного плана, методической работы.

Перерыв не включается в рабочее время и используется работниками по своему усмотрению. На это время работник имеет право отлучиться с места работы.

7.2. Продолжительность рабочей недели для педагогов дополнительного образования, определяется индивидуальной педагогической нагрузкой согласно тарификационному списку, утвержденному директором Учреждения, но не более 36 часов в неделю и не менее одного выходного дня. График работы по дням устанавливается расписанием занятий педагогов дополнительного образования, которое утверждается директором Учреждения.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

7.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год утверждается приказом по Учреждению на основании:

- проведенного набора детей и списков, поданных педагогами дополнительного образования в учебную часть;
- решения педагогического совета о комплектовании учебных групп по возрастам и по количественному составу согласно типовых программ по видам спорта.

7.4. Расписание занятий составляется исходя из педагогической нагрузки педагогов дополнительного образования.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5. Администрация Учреждения вправе привлекать педагогических работников к работе в выходные дни и во время отпуска для проведения спортивно-массовых мероприятий с участием учащихся Учреждения.

7.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. Исходя из специфики работы образовательного учреждения дополнительного образования, в эти периоды, а также в периоды отмены занятий в общеобразовательных учреждениях они могут привлекаться администрацией Учреждения к педагогической, организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки.

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

7.7. Общие собрания работников учреждения, заседания педагогического совета, методических объединений, совещания не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания учащихся – одного часа, согласно нормам СанПин.

8. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Отличник ФК», «Почетный работник общего образования», «Заслуженный тренер Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрениях и награждениях вносится в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения может сочетаться моральное и материальное стимулирование труда.

9. Гарантии и компенсации

9.1. При направлении работника в служебную командировку учреждение гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Учреждение гарантирует возмещение расходов, связанных со служебной командировкой запланированных мероприятий (с приказом и сметой расходов которых работник ознакомливается под роспись). Работник может направляться в служебную командировку без оплаты командировочных расходов, с личного согласия работника, которое он подтверждает росписью в приказе о командировании.

Работнику возмещают:

- расходы по проезду;
- расходу по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения Учреждения.

9.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со *ст. 173-177 ТК РФ*.

9.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора предоставляются в соответствии со *ст. 178-181 ТК РФ*.

9.4. При временной нетрудоспособности работника Учреждение выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

10.2. Наложение дисциплинарного взыскания на работника производится приказом работодателя.

10.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания. В случае отказа составляется акт.

10.4. Взыскание объявляется приказом по Учреждению. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения доводится работнику под расписку в трехдневный срок.

В случае отказа удостоверить подписью факт ознакомления с приказом составляется акт.

10.5. 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по

просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (*ст. 194 ТК РФ*).

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

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

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

10.7. Правила внутреннего распорядка сообщаются работнику под роспись.

Учено мнение:
профкома МБУДО ДООСЦ
протокол от «11» января 2021г. № 1
Председатель профкома
 / Китманов Д.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО ДООСЦ
 / Ключкова А.А.
приказ от «11» января 2021г. № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам МБУДО «Детский оздоровительно - образовательный
спортивный центр» длительного отпуска сроком до 1 года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБУДО «Детский оздоровительно – образовательный спортивный центр».

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в

управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более **трех** месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста **трёх** лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБУДО «Детский оздоровительно – образовательный спортивный центр» за две недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период - до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

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

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или

количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

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

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

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

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

Учено мнение:
профкома МБУДО ДООСЦ
протокол от «11» января 2021г. № 1
Председатель профкома
/ Китманов Д.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО ДООСЦ
/ Ключкова А.А.
приказ от «11» января 2021г. № 2

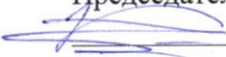


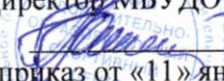
Перечень

локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

№	Наименование документа
1	Коллективный договор
2	Приказы о сокращении численности или штата работников организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ)
3	Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ч. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 82 ТК РФ
4	Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
5	Составление графиков сменности при сменной работе (ч. 3 ст. 103 ТК РФ)
6	Приказы о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
7	О привлечении к работам в праздничные дни, не предусмотренных (ч. 5 ст. 113 ТК РФ)
8	Приказы об установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ)
9	Утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ)
10	Установление системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ): - Положение об оплате труда работников образовательной организации; - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации; - Тарификация педагогических работников; - Установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ).
11	Об утверждении формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ)
12	Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)
13	Работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ)
14	О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); О введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ)
15	Расписание занятий

16	О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ)
17	Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
18	О снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ)
19	Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей) (ст. 196 ТК РФ)
20	Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ); Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации; Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников; Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации (ст. 218 ТК РФ); Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ); Соглашение по охране труда.
21	Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы (ч.1 ст.374 ТК РФ)
22	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров; Положение о комиссии по трудовым спорам.

Учено мнение:
профкома МБУДО ДООСЦ
Председатель профкома
 / Китманов Д.В.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУДО ДООСЦ
 / Ключикова А.А.
приказ от «11» января 2024г. № 5



Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБУДО «Детский оздоровительно - образовательный спортивный центр»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования», постановлением администрации Губкинского городского округа № 918-па от 31 мая 2019 года «О внедрении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования», в целях улучшения качества образовательных услуг и установления особенностей оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» города Губкина Белгородской области.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии (Приложения №1, №2), порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБУДО ДООСЦ (далее - Учреждение).

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (январь, июль) по результатам труда работников образовательного учреждения за полугодие.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает поощрительные выплаты по результатам оплаты фонда труда всем категориям работников Учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам согласовываются с первичной профсоюзной организацией и распределяются комиссией по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия), по представлению директора Учреждения.

1.6. Основанием для стимулирования работников являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания работников Учреждения, которое утверждается приказом директор.

2.2. Состав комиссии в количестве 7 человек избирается на заседании Общего собрания работников Учреждения. В состав Комиссии могут входить директор, заместитель директора, методист, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги дополнительного образования, представители младшего обслуживающего персонала, председатель первичной профсоюзной организации.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Председатель Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором учреждения.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии.

2.8. Основная компетенция Комиссии - определение в баллах, согласно критериям, результативности труда работников для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией учреждения результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией

существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации учреждения для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям председателю Комиссии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор Учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется итоговый протокол, утверждается на заседании Общего собрания работников Учреждения, издается приказ «Об установлении размера стимулирующих выплат работникам учреждения» и предоставляется в бухгалтерию управления образования для произведения начисления.

3.6. Для измерения результативности труда заместителя директора, методиста, педагога дополнительного образования; педагога-организатора вводятся следующие критерии оценки результативности профессиональной деятельности (приложение № 1).

Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора не должна превышать 85% оклада, а при наличии государственных и отраслевых наград, ученой степени величина стимулирующих выплат увеличивается на 10%.

3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности МОП (приложение № 2): делопроизводителя; заведующего хозяйством; рабочего по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования; уборщика служебных помещений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора

№	Критерии оценки эффективности	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	
1.1	- отсутствие предписаний в ходе проверок	2балла
1.2	-исполнение предписания в срок	1 балл
2.	Сохранность контингента не менее 80 процентов от первоначального набора	1 балл
3.	Полнота реализации основных образовательных программ, выполнение работ	95-100% - 10 баллов 90-94% - 8 баллов 80-89% - 6 баллов менее 80% - 0 баллов
4.	Результативность реализации дополнительных образовательных программ	Очные конкурсы
4.1	наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня	1 м. – 7 баллов 2 м. – 6 баллов 3 м. – 5 баллов уч. – 3 балла
4.2	наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней	1 м. – 6 баллов 2 м. – 5 баллов 3 м. – 4 балла уч. – 2 балла
4.3	наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня	1 м. – 5 баллов 2 м. – 4 балла 3 м. – 3 балла уч. – 1 балл
4.4	наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня	1 м. – 4 балла 2 м. – 3 балла 3 м. – 2 балла
5.	Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.)	4 балла
6.	Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ:	
6.1	разработка и реализация авторских общеразвивающих программ на уровне учреждения	3 балла за каждую
6.2	разработка и реализация авторских общеразвивающих программ на муниципальном уровне	5 баллов за каждую
6.3	разработка и реализация авторских общеразвивающих	10 баллов за каждую

	программ на региональном уровне	
6.4	Разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении	5 баллов за каждый
7.	Осуществление межведомственного сотрудничества и взаимодействия с общественными организациями, творческими союзами, научными организациями, федерациями и др. по направлению образовательной деятельности (наличие подтверждающих документов (договоры, соглашения о сотрудничестве, планы совместной работы)	1 балл за каждый договор
8.	Кадровое обеспечение	
8.1	укомплектованность педагогическими кадрами (в процентах от потребности согласно штатному расписанию)	95-100% - 10 баллов 90-94 % - 8 баллов 80-90 % - 6 баллов
8.2	доля административных и педагогических работников организации, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку согласно установленным требованиям (без учета совместителей)	95-100 % - 10 баллов
8.3	доля административных и педагогических работников организации, имеющих государственные, отраслевые награды и звания, ученые степени (без учета совместителей и руководителя)	до 10% - 5 баллов до 20% - 10 баллов свыше 20 % - 15 баллов
8.4	доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	свыше 50 % - 10 баллов 40-50% - 8 баллов 30-40% - 6 баллов 20-30% - 3 балла
8.5	доля педагогических работников, имеющих высшее образование	свыше 50 % - 10 баллов 40-50% - 8 баллов 30-40% - 6 баллов 20-30% - 3 балла
9.	Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска»)	3 балла за каждую
10.	Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе)	
10.1	на уровне учреждения	5 баллов
10.2	на муниципальном уровне: - участник проекта - разработчик, руководитель проекта	3 балла 10 баллов
10.3	на региональном уровне: - участник проекта - разработчик, руководитель проекта	5 баллов 15 баллов
11.	Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах,	

	на сайтах), в СМИ	
11.1	Выступления на конференциях, семинарах на муниципальном уровне на региональном уровне на всероссийском, международном уровнях	1 балл 2 балла 3 балла
11.2	Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень федеральный	1 балл 3 балла 5 баллов
11.3	Участие педагогов дополнительного образования в конкурсах	Очные: Лауреат/призёр: муниципальный уровень – 5 баллов региональный – 10 баллов федеральный – 15 баллов Победитель: муниципальный уровень – 10 баллов региональный – 15 баллов федеральный – 20 баллов
11.4	Конкурсы профмастерства:	
11.4.1	Воспитать человека, Сердце отдаю детям,	Лауреат/призёр: муниципальный уровень – 10 баллов региональный – 20 баллов федеральный – 30 баллов Победитель: муниципальный уровень – 20 баллов региональный – 30 баллов федеральный – 40баллов
11.4.2	Конкурсы ОУ (среди организаций дополнительного образования, спортивная работа, благоустройство и т.д.)	Лауреат/призёр: муниципальный уровень – 5 баллов региональный – 8 баллов Победитель: муниципальный уровень – 8баллов региональный – 10 баллов
11.5	Экспериментальная деятельность (наличие публикаций:	муниципальный

	методических разработок, пособий, материалов семинаров муниципального и регионального уровня)	уровень –5 -10 баллов региональный – 10- 20 баллов
11.6	Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований	
11.6.1	на муниципальном уровне	5 баллов
11.6.2	на региональном уровне	8 баллов
12.	Организация проведения мониторинга оценки качества образовательной деятельности	до 10 баллов
13.	Своевременное предоставление отчетности, выполнение заявленных показателей (о реализации программ, финансово-хозяйственной деятельности)	5 баллов за своевременное предоставление - 5 баллов отсутствие
14.	Обеспечение безопасности образовательной организации (наличие локальных актов, паспорта безопасности)	5 баллов имеется -5 баллов отсутствуют
15.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	
15.1	наличие положительных отзывов о работе учреждения	до 10 баллов
15.2	отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса	10 баллов при отсутствии При наличии -20 баллов на федеральном уровне -15 баллов на региональном уровне -10 баллов на муниципальном уровне

Критерии педагога дополнительного образования

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Подтверждающий документ
Успешность образовательной деятельности	Организация работы педагога в системе Навигатор		
	Сертификаты финансирования (за единицу)	0,5	Договоры
	Сертификаты учета (за единицу)	0,2	Учет в Навигаторе
	Максимальный бал		30
	Участие учащихся в официальных мероприятиях: соревнования, конкурсы, фестивали (конкурсы, фестивали – не более 2-х)		
	(индивидуальные/командные виды спорта)		

Всероссийский уровень	победитель	15/25	Приказ, диплом, грамота	
	призер	12/22		
	участник	10/20		
(индивидуальные/командные виды спорта)				
Региональный уровень	победитель	10/20	Приказ, диплом, грамота	
	призер	9/18		
	участник	2/7		
(индивидуальные/командные виды спорта)				
Муниципальный уровень	победитель	6/12	Приказ, диплом, грамота Приказ	
	призер	5/10		
	участник	1/2		
Максимальный бал			70/85	
Участие педагога в конкурсах по направлениям деятельности (очно/ заочно только 2 конкурса)				
Всероссийский уровень	победитель	10/6	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	8/5		
	участник	5/3		
Региональный уровень	победитель	8/5	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	6/4		
	участник	3/1		
Муниципальный уровень	победитель	6/3	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	4/2		
	участник	2/1		
Конкурс «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека» (очно/ заочно)				
Всероссийский уровень	победитель	40/15	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	30/10		
	участник	25/7		
Региональный уровень	победитель	25/7	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	20/6		
	участник	17/5		
Муниципальный уровень	победитель	15/4	Приказ, Диплом, Грамота	
	призер	12/3		
	участник	7/2		
Максимальный балл			40/10	
Результативность образовательной деятельности	Личное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, мастер-классах, форумах, семинарах (очные/заочные)			Диплом, приказ, сертификат
	Международный уровень		6/3	
	Всероссийский уровень		5/2	
	Региональный уровень		4/1	
	Муниципальный уровень		3	
	Внутриучрежденные семинары, открытые занятия, педагогические советы		1	Приказ
	Максимальный балл			15
	Публикации в сборниках, журналах, сайтах			Диплом, сертификат, сборник, статья
	Международный уровень		5	
	Всероссийский уровень		4	
	Региональный уровень		3	
	Муниципальный уровень		2	

Наличие статей в местных СМИ (не более двух статей)	1		
Максимальный балл		10	
Создание и реализация инновационных проектов/ грантовый конкурс «Металлоинвест»			
Руководитель проекта, разработчик	7/10	Приказ	
Член рабочей группы	3		
Защита проекта	3/4		
Презентация	6		
Своевременная отчетность (система АИС, Гугл-формы)	6		
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	1		
Максимальный балл		12	
Реализация проекта бережливых технологий			
Руководитель проекта	4	Приказ	
Член рабочей группы	2		
Защита проекта	3		
Презентация	3		
Своевременная отчетность (КЕЙС проекта)	3		
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	2		
- систематизация рабочих документов	1		
- систематизация электронных материалов	1		
Максимальный балл		10	
Участие в соревнованиях, спартакиадах в составе городской команды, сдача норм ВФСК ГТО			
Региональный уровень	4	Приказ	
Муниципальный уровень	2		
Максимальный балл		4	
Участие в судейской коллегии (спортивно-массовые мероприятия по календарю УО, отдела ФКиС)			
Региональный уровень	главный судья, председатель жюри	10	Приказ
	главный секретарь	8	
	судья, член жюри	5	
Муниципальный уровень	главный судья, председатель жюри	7	Приказ
	главный секретарь	5	
	судья, член жюри	3	
Организация и проведение внутрицентровых соревнований(не более 2-х в полугодие)		2	Приказ, протоколы, отчет в электронном виде.
Максимальный балл		60	
Разработка и реализация авторских программ			
на региональном уровне	10	Приказ учреждения, НМЦ, РНМЦ	
на муниципальном уровне	5		
на уровне учреждения	2		
Индивидуальные планы ИОП	1	Приказ	

		учреждения
	Максимальный балл	10
Развитие учебно-методического комплекса ДООП		
Разработка учебно-методического комплекса (наглядные пособия, презентация, методические, диагностические материалы)	1	Протокол методического совета, приказ
	Максимальный балл	2
Наличие обобщенного педагогического опыта		
Региональный уровень	10 (в течение 2-х лет)	Приказ
Муниципальный уровень	4 (в течение 2-х лет)	Приказ
На уровне учреждения	2 (в течение 1-го года)	Приказ
Наставничество	2	Приказ
	Максимальный балл	10
Работа с обучающимися		
Зачисление обучающихся в постоянный состав в СШ, ДЮСШ, СШОР	4 (за каждого в течение полугода)	Справка-подтверждение, приказ
Зачисление обучающихся в спортивные интернаты, спортивные школы при профессиональных спортивных клубах	5 (за каждого в течение 2-х лет)	Справка-подтверждение, приказ
	Максимальный балл	40
Работа в пришкольном лагере	1 (за каждую смену)	Приказ учреждения
	Максимальный балл	3
Реализация воспитательной деятельности в педагогической работе		
Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП	1	Фото и видео материалы, заметка на сайте, итоговый приказ
участие в мероприятиях учреждения	1	Приказ
Участие в акциях (рекомендованных УО)	1	Фото и видео материалы, заметка на сайте
	Максимальный балл	6
Особые условия работы	Наличие собственного сайта (блога) педагога и ведение рубрики на нем	1
	Взаимодействие с другими работниками для решения задач стоящих перед организацией в целом	1 (за каждое)
	Максимальный балл	10
Ис по	Несвоевременное предоставление рабочей документации	-5 Приказ, докладная записка

	Не предоставление документации в электронном виде	-5	
--	---	----	--

Критерии методиста

Целевые показатели	Критерии оценки эффективности	Баллы	Подтверждающий документ
	Организация работы системы «Навигатор»	0,5 ставки (без категории) (перевод в баллы)	Приказ о назначении ответственным оператором
Успешность образовательной деятельности	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности, учащихся	2 (за каждое)	Приказ
	Максимальный балл		6
	Обеспечение безопасных условий труда (охрана труда, ГО и ЧС, пожарная безопасность, антитеррористическая безопасность)	3 (за каждое)	Приказ о назначении ответственного
	Максимальный балл		6
	Сопровождение сборных команд города для участия в региональных соревнованиях: подготовка и ведение документации	3 (за каждое) 2 (за каждое)	Приказ
	Максимальный балл		12
	Участие в разработке Программы развития учреждения, образовательной программы, самообследование	3 (за каждое)	Приказ
	Максимальный балл		9
	Педагогическое сопровождение молодых педагогов	2 (за каждого)	Приказ
	Организация работы с детьми ОВЗ	2	Приказ
	Максимальный балл		12
	Достижения педагогов		
	Подготовка педагога к конкурсу авторских программ		
	всероссийский уровень	5	Справка НМЦ (подтверждающий документ)
	региональный уровень	3	
	муниципальный уровень	2	
	Максимальный балл		10
	Подготовка педагога к профессиональным конкурсам среди педагогов дополнительного образования		
	всероссийский уровень	10	Диплом, приказ, грамота
	региональный уровень	7	
	муниципальный уровень	5	

	Максимальный балл		10
	Подготовка и участие в конкурсе, рейтинге среди учреждений дополнительного образования		
	всероссийский уровень	5	Диплом, приказ, грамота
	региональный уровень	3	
	муниципальный уровень	2	
	Максимальный балл		10
	Положительная динамика по участию учащихся в конкурсах и мероприятиях различного уровня	3 (в течение года)	Мониторинг
	Максимальный балл		3
	Оказание методической помощи педагогам в написании программ (проектов, маршрутов)	2 (за каждый)	Приказ
	Максимальный балл		10
	Подготовка педагога к участию в научных конференциях, педагогических чтениях, семинарах и других мероприятиях	2 (за каждый)	Диплом, приказ, грамота
	Максимальный балл		10
	Подготовка педагогов к аттестации	3 (за каждого)	Выписка из приказа
	Максимальный балл		15
	Участие в работе региональной аттестационной комиссии	10	Приказ
	Организация и проведение аттестации учащихся	5	
	Организация и проведение мониторинга образовательной деятельности	3	
	Максимальный балл		15
	Подготовка педагогов к обобщению актуального педагогического опыта, работа с информационными и профессиональными картами, внесение в банк данных		
	Региональный уровень	10	Приказ
	Муниципальный уровень	4	
	Уровень учреждения	2	
	Максимальный балл		12
Результативность деятельности потрагания педагогического опыта. Внедрение современных образовательных технологий	Личное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, мастер-классах, семинарах, форумах (очно/заочно)		
	международный уровень	6/3	Диплом, приказ, грамота, сертификат, программа
	всероссийский уровень	5/2	
	региональный уровень	4/1	
	муниципальный уровень	3	
	внутриучрежденческие семинары, открытые занятия, конкурсы, педагогические советы	1	Приказ
	Максимальный балл		15
	Публикации в сборниках, журналах, сайтах		
	международный уровень	5	Сборник, журнал со статьями
	всероссийский уровень	4	
	региональный уровень	3	
	муниципальный уровень	2	
	Наличие публикаций в СМИ (не более двух статей)	1	Статья

Максимальный балл		10
Создание и реализация инновационных проектов/ грантовый конкурс «Металлоинвест»		
Руководитель проекта, разработчик	7/10	Диплом, приказ, сертификат, грамота
Член рабочей группы	3	
Защита проекта	3/4	
Презентация	6	
Своевременная отчетность (система АИС, Гугл-формы)	6	
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	1	
Максимальный балл		12
Участие в проекте бережливых технологий		
Руководитель проекта	4	Приказ
Член рабочей группы	2	
Защита проекта	3	
Презентация	3	
Своевременная отчетность (КЕЙС проекта)	3	
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	2	
- систематизация рабочих документов	1	
- систематизация электронных материалов	1	
Максимальный балл		10
Ведение сайта учреждения (официальных странички учреждения в социальной сети)		
Максимальный балл		10
Ведение протоколов		
Педагогического совета, Общего собрания работников Учреждения, комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда, заседаний родительского комитета	4/4/4/2	Приказ, протоколы
Максимальный балл		14
Участие в соревнованиях, спартакиадах управления образования и в составе городской команды, сдача норм ВФСК ГТО		
региональный уровень	4	Приказ
муниципальный уровень	2	
Максимальный балл		4
Участие в судейской коллегии (спортивно-массовые мероприятия по календарю УО, ДО, УМПФКи С)		
региональный уровень:		Приказы
главный судья, председатель жюри	10	
главный секретарь	8	
судья, член жюри	6	
муниципальный уровень:		
главный судья, главный секретарь, председатель жюри	5	
судья, член жюри	3	
Внутрицентровые мероприятия (не более 2-х в	2	

	полугодие)	(за каждое)	
	Максимальный балл		30
	Семинар-практикум в рамках Спартакиады, ПСИ, ПС	4	Приказ
	Максимальный балл		8
Особые условия работы	Взаимодействие с другими работниками для решения задач стоящих перед организацией в целом	1 (за каждое мероприятие)	Приказ
	Максимальный балл		10
Исполнительская дисциплина	несвоевременное предоставление рабочей документации	-5	Приказ, докладная записка
	не предоставление документации в электронном виде	-5	

Критерии педагога – организатора

Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Баллы	Подтверждающий документ
Успешность образовательной деятельности	Организация работы системы «Навигатор»	0,5 ставки (без категории) (перевод в баллы)	Приказ о назначении ответственным оператором
	Максимальный балл		30
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности, учащихся	2 (за каждое)	Приказ
	Максимальный балл		6
	Обеспечение безопасных условий труда (охрана труда, ГО и ЧС, пожарная безопасность, антитеррористическая безопасность)	3 (за каждое)	Приказ о назначении ответственного
	Максимальный балл		6
	Сопровождение сборных команд города для участия в региональных соревнованиях: подготовка и ведение документации	3 (за каждое сопровождение) 2 (за подготовку документов)	Приказ
	Максимальный балл		12
	Участие в разработке Программы развития учреждения, образовательной программы, самообследование	3	Приказ

Результативность образовательной деятельности	Организация работы с детьми с ОВЗ	2	Приказ
	Максимальный балл		5
	Подготовка педагога к профессиональным конкурсам среди педагогов дополнительного образования		
	Всероссийский уровень	10	Приказ, Диплом, Грамота
	Региональный уровень	7	Приказ, Диплом, Грамота
	Муниципальный уровень	5	Приказ, Диплом, Грамота
	Максимальный балл		10
	Подготовка и участие в конкурсе, рейтинге среди учреждений дополнительного образования		
	Всероссийский уровень	5	Приказ, Диплом, Грамота
	Региональный уровень	3	Приказ, Диплом, Грамота
	Муниципальный уровень	2	Приказ, Диплом, Грамота
	Максимальный балл		5
	Личное участие в конкурсах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, мастер-классах, форумах, семинарах (очные/заочные)		
	Международный уровень	6/3	Диплом, приказ, Сертификат
	Всероссийский уровень	5/2	
	Региональный уровень	4/1	
	Муниципальный уровень	3	
	внутриучрежденческие семинары, открытые занятия, конкурсы, педагогические советы	1	Приказ
	Максимальный балл		15
	Публикации в сборниках, журналах, сайтах		
	Международный уровень	5	Диплом, сертификат, сборник, статья
	Всероссийский уровень	4	
	Региональный уровень	3	
	Муниципальный уровень	2	
	Наличие статей в местных СМИ (не более двух статей)	1	
	Максимальный балл		10
	Наличие обобщенного педагогического опыта		
	Региональный уровень	10 (в течение 2-х лет)	Приказ
	Муниципальный уровень	4 (в течение 2-х лет)	Приказ
	На уровне учреждения	2 (в течение 1-го года)	Приказ
	Разработка методических материалов (наглядных пособий, презентация, методических материалов – издание)	1	
	Наставничество	2	Приказ
	Максимальный балл		10
	Формирование сборной команды управления образования		

Региональный уровень	5	Приказ	
Муниципальный уровень	3		
Максимальный балл		10	
Создание и реализация инновационных проектов/ грантовый конкурс «Металлоинвест»			
Руководитель проекта, разработчик	7/10	Диплом, приказ, сертификат, грамота	
Член рабочей группы	3		
Защита проекта	3/4		
Презентация	6		
Своевременная отчетность (система АИС, Гугл-формы)	6		
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	1		
Максимальный балл		12	
Участие в проекте бережливых технологий			
Руководитель проекта	4	Приказ	
Член рабочей группы	2		
Защита проекта	3		
Презентация	3		
Своевременная отчетность (КЕЙС проекта)	3		
Участие в проектной деятельности, за каждое мероприятие	2		
- систематизация рабочих документов	1		
- систематизация электронных материалов	1		
Максимальный балл		10	
Наличие собственного сайта (блога), ведение рубрики в нем	1	Скриншот	
Максимальный балл		1	
Ведение протоколов, сайта (официальных страниц учреждения в сети интернет)			
Педагогического совета	4	Наличие документации	
Общего собрания работников Учреждения	4		
Комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда	4		
Заседаний родительского комитета	2	Обновление сайта	
Ведение сайта учреждения (официальных страниц учреждения в сети интернет)	10		
Максимальный балл		30	
Участие в соревнованиях, спартакиадах в составе городской команды, сдача норм ВФСК ГТО			
Региональный уровень	4	Приказ	
Муниципальный уровень	2		
Максимальный балл		4	
Участие в судейской коллегии (спортивно-массовые мероприятия по календарю УО, отдела ФКиС)			
Региональный уровень	главный судья, председатель жюри	10	Приказ
	главный секретарь	8	
	судья, член жюри	6	
Муниципальный	главный судья,	5	

	уровень	председатель жюри	
		главный секретарь	5
		судья, член жюри	3
	Максимальный балл		70
	Качественная организация и проведение спортивных соревнований на муниципальном уровне Семинар-практикум в рамках Спартакиады, ПСИ, ПС	2	Приказ
		4	Приказ
		Максимальный балл	30
	Координация деятельности ШСК		
	Муниципальный координатор работы ШСК	5	Приказ о назначении
	Подготовка отчетности о деятельности ШСК	2	Приказ
Особые условия работы	Максимальный балл		7
	Организация работы первичного отделения РДДМ	2	
	Максимальный балл		2
	Взаимодействие с другими работниками для решения задач стоящих перед организацией в целом	1 (за каждое мероприятия)	
		Максимальный балл	20
Исполнительская дисциплина	Несвоевременное предоставление рабочей документации	-5	Приказ, докладная записка
	Не предоставление документации в электронном виде	-5	

Критерии результативности труда делопроизводителя

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Качественное ведение и хранение установленной документации	10
2.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	10
3.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	10
4.	Активное участие в общественно значимой деятельности (производственная необходимость), участие в субботниках, косметическом ремонте и др.)	10
5.	Обеспечение реализации требований охраны труда	10
6.	Ведение и обновление сайта учреждения	10
7.	Создание и ведение базы данных учащихся ДООСЦ	10

Критерии результативности труда заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Проведение генеральных уборок	10
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	10
3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	
4.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	10
5.	Активное участие в общественно значимой деятельности (производственная необходимость), участие в субботниках, косметическом ремонте и др.)	10
6.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
7.	Качественное ведение установленной документации (при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля)	10
8.	Качественное содержание территории	10

9.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, здания, территории	10
10.	Обеспечение реализации требований охраны труда	7

**Критерии
результативности труда
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих органов	10
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	10
3.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	10
4.	Активное участие в общественно значимой деятельности (производственная необходимость), участие в субботниках, косметическом ремонте и др.)	5
5.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	10
6.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, здания, территории	10
7.	Обеспечение реализации требований охраны труда	5
8.	.Качественное ведение установленной документации (при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля)	10

**Критерии
результативности труда уборщика служебных помещений**

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Проведение генеральных уборок	10
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	10
3.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	10
4.	Активное участие в общественно значимой деятельности (производственная необходимость), участие в субботниках, косметическом ремонте и др.)	10
5.	Качественное содержание территории	10

6.	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, здания, территории	10
7.	Обеспечение реализации требований охраны труда	10

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения
от 17.04.1968 г. № 27-М
и Постановление Правительства Белгородской области от 27.05.2005 г. №111)

Наименование профессий	Кол-во дней допол. отпуска
За работу с ненормированным рабочим днем	
Руководители, их заместители	3
Заведующий хозяйством	6
Делопроизводитель	6

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
НА КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ,
СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ,
ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

*(приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579
«Об утверждении Положения о порядке установления доплат за
неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений
системы Гособразования СССР»)*

*Видов работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты до 12 процентов – не выявлено в соответствии
с заключением специальной оценки условий труда (СОУТ) от 21.09.2021 г.*

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» г.Губкина и первичной профсоюзной организации
на 2024-2026 годы

МБУДО ДООСЦ в лице директора Клочковой А.А. и первичной профсоюзной организации в лице председателя Китманова Д.В. заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024- 2026 гг администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	количество	стоимость	Срок выполнения	ответственный	Ожидаемая социальная эффективность. Кол-во работающих, которым улучшены условия труда
1 Организационные мероприятия							
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	чел.	1	1600	III квартал 2024 г.	работодатель	1
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда,	чел.	3	6000	III квартал 2025 г.	работодатель	3

	членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда						
3	Проведение специального обучения ответственных за электрохозяйство, теплоснабжение	чел.	2	4500	III квартал 2024 г.	работодатель	2
			2	4500	III квартал 2025 г.		
			2	4500	III квартал 2026 г.		
4	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	10	5100	IV квартал 2024 г.	работодатель	10
			7	4000	IV квартал 2025 г.		7
			9	5100	IV квартал 2026 г.		9
2. Технические мероприятия							
1	Организация текущего ремонта оборудования, инвентаря (обслуживание пожарной сигнализации и противопожарных мероприятий и т.д.)		16	21900	II квартал 2024 г.	заведующий хозяйством	16
			16	24700	II квартал 2025 г.		16
			16	21900	II квартал 2026 г.		16
3. 2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
1	Проведение обязательных	чел.	16	38700	III квартал 2024 г.	работодатель	16

	предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)		16 16	38700 38700	III квартал 2025 г. III квартал 2026 г.		16 16
2	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	шт.	16 16 16	1300 1300 1300	II квартал 2024 г. II квартал 2025 г. II квартал 2026 г.	заведующий хозяйством	- - -
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной	чел.	2	1900 1900 1900	II квартал 2024 г. II квартал 2025 г. II квартал 2026 г.	заведующий хозяйством	2 2 2

	одеждой, специальной обувью и другими СИЗ						
2	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами	чел.	2	1700 1700 1700	квартал 2024 г. I квартал 2025 г. I квартал 2026 г.	заведующий хозяйством	2 2 2
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент) и т.д.	шт.	1	500	II квартал 2024 г.	заведующий хозяйством	1
5.Мероприятия, направленные на развитие физкультуры и спорта							
1	Организация и проведение физкультурно- оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к	чел	16 16 16	1000 1000 1000	III квартал 2024 г. III квартал 2025 г. III квартал 2026 г.	работодатель	16 16 16

	труду и обороне» (ГТО)						
2	Поощрение работников, достигших значительных результатов в спорте и т.д.			Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО ДООСЦ	1 раз в полугодие 2024 г. 2025 г. 2026 г.	работодатель	

Директор _____ А.А. Ключкова

Председатель _____ Д.В. Китманов

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

*Утверждено приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н
«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».*

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2.	Заведующий хозяйств ом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО
МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ
(ПРИКАЗ от 29 октября 2021 г. N 766н МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ»)

№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь-сантехник)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечания: мыло не выдается, если в организации оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

ФОРМА РАСЧЁТНОГО ЛИСТКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ф.И.О.		Табельный номер			
Подразделение	МБУДО «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр»				
Должность					
Норма времени	17 дн				
Фактическое время	17 дн				
Расчеты в 01/2024					
Пед-орган_УО	Январь	1-15;	5.00д	0,00	
Пед-орган_УО	Январь	16-31;	12.00д	0,00	
Допл стимул_УО	Январь	1-15;	5.00д	0,00	
Допл стимул_УО	Январь	16-31;	12.00д	0,00	
Начислено					0,00
Авансировано					0,00
НДФЛ	Январь				0,00
НДФЛ	Февраль				0,00
Профсоюз	Январь	1.0%	0,00		
Банк	Январь	100.00%	0,00		
Банк	Январь	100.00%	0,00		
Удержано					0,00
Зачтено					0,00
К выдаче					0,00
Переплачено					0,00
Размер компенсации за нарушение установленного срока выплат				0,00	

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

92 (девятноста два) ЛИСТОВ
Цифрами прописью

Представитель работников Митин В.В.

Ф.И.О., подпись

Представитель работодателя Савченко А.А.

Ф.И.О., подпись

« 11 » января

