

Коллективный договор

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр Детского и юношеского творчества 2025 – 2028 г.

От работодателя:

И.о директора муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Центр
детского и юношеского творчества


Е.В. Оксюта
«19» 11 2025 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
образовательного учреждения Центр
детского и юношеского творчества


Е.В. Орлов
«19» 11 2025 г.

Дата проведения общего собрания работников « 14 » 11 2025 г.

Дата вступления в силу коллективного договора « 19 » 11 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Трудовой договор.	5
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	11
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	11
Раздел 5. Охрана труда и здоровья.	16
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.	17
Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности.	20
Раздел 8. Обязательства профкома.	21
Раздел 9. Заключительные положения.	23
Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДО ЦДЮТ	
Приложение 2 Положение об оплате труда	

1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются директор, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского и юношеского творчества (далее по тексту - ЦДЮТ) и работники в лице профсоюзной организации работников ЦДЮТ (далее по тексту «работники»).

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ ДО ЦДЮТ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО ЦДЮТ.

1.4 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию (профком) единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда, связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания.

1.7 Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.13 Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14 В досудебном порядке спорные вопросы решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16 В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. При этом стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.17 Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДО ЦДЮТ приложение № 1

- Положение об оплате труда МБОУ ДО ЦДЮТ.

1.18 Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

1.19 После подписания коллективного договора, вновь принятых работников знакомит в первый день приема на работу.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, на время выполнения определенной работы, по согласованию сторон.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются с предварительным уведомлением профсоюзных органов.

2.4. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- с более высокой квалификацией и производительностью труда;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: лицам, в семье с самостоятельным заработком: семейным лицам, при наличии двух и более иждивенцев: работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данном учреждении и другим, в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка – инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.6. Лица, уволенные по сокращению численности штатов в связи с ликвидацией или реорганизацией, имеют преимущественное право на возвращение на работу в ЦДЮТ и занятие открывшихся вакансий при прочих равных возможностях.

2.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем,

приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.8. Основные права работника:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней нерабочих праздничных дней оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ЦДЮТ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, Уставом;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.9. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ЦДЮТ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.10. Работодатель имеет право:

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

2.11. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ЦДЮТ, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов. Уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, и иных нормативных - разовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ЦДЮТ в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором, уставом ЦДЮТ формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.12. Изменение трудового договора:

- работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию

здоровью. При отказе работника от перевода либо отсутствие в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса;

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Общие основания прекращения трудового договора. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 72.2 ТК РФ), за исключением случаев, когда Трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжения трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией (статья 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть 4 статьи 74);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1);

- 10) обстоятельства независимые от воли сторон (статья 83);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84);
- 2.15. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
- 2.16. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель по соглашению с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития ЦДЮТ.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.
- 3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 176 ТК РФ.
- 3.3.3. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять отпуск, без сохранения заработной платы для обучения.

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ, Приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Для педагогических работников и прочих работников из числа женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333, ТК РФ). Для прочих работников образовательного учреждения из числа женщин, в связи с расположением учреждения в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки.

4.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день. Общим выходным днём является воскресенье (при необходимости выходной день переносится на понедельник при проведении городских мероприятий, общий групповых занятий, что отражается в правилах внутреннего трудового распорядка ЦДЮТ). По желанию работника, проработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа

в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится после праздничного рабочего дня.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только при согласовании с Профсоюзом с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические и другие работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается приказом руководителя по согласованию с Профсоюзом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (заместители директора, зав. Подразделений).

4.11. Время отдыха – время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и, которое он может использовать по своему усмотрению.

4.12. Видами времени отдыха являются:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска;

4.13. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного и не менее 45 минут, который в рабочее время не включается.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования устанавливается отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ТК РФ ст. № 128), продолжительностью до 20 дней в течение года.

- работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям участников СВО - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям участников СВО - для ухода за раненым участником СВО до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.22. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.23. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с ч. 1-3 ст. 153 ТК РФ, и фактически

произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.24. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть использован в течение 1 года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

5.1.6. Создать в ЦДЮТ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

- 5.1.7. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 5.1.8. Разрабатывать и согласовывать профсоюзным комитетом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 5.1.9. Возмещать, в пределах предусмотрены действующим законодательством, расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 5.1.10. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты (резиновые перчатки) а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 5.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 5.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 5.13. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников.
- 5.14. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест, в состав аттестационной комиссии включить членов профкома и комиссии по охране труда. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. По результатам аттестации рабочих мест устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда.

6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Оплата труда работников ЦДЮТ осуществляется на основе новой системы оплаты труда (далее - НСОТ) по оплате труда работников ЦДЮТ.
- 6.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными актами образовательного учреждения 10 и 25 числа, путем перечисления на счет в банке.

Стороны договорились:

6.3. Устанавливать размеры должностных окладов работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда, а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о стимулировании работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении; - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; - доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; - доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.6. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.7. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок». (ст.142 ТК РФ)».

Работодатель обязуется:

6.8. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ.

5.9. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогам дополнительного образования объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный

педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

6.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.11. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.12. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по кружкам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

6.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

6.14. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

6.15. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.16. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.17. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.18. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

6.19. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.». (частей 8 и 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.20. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.21. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда». (части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

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

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

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

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

7.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

7.6. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.7. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам – (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

8. Обязательства профкома

Профком обязуется:

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они не уполномочили профком предоставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.4. Направлять учредителю (собственнику имущества) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.5. Предоставлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссию по трудовым спорам и суды, социально - трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях, предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.
- 8.6. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособия по обязательному социальному страхованию.
- 8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 8.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств Профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.
- 8.12. Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.

9. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

9.2. Изменение и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, то есть ведения коллективных переговоров о внесении изменений в коллективный договор (соглашение) между представителями работников и работодателей (ст. 44, 49 ТК).

9.3. Работодатель направлять коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.5. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах.

9.6. Рассматривать в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.8. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

9.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО ЦДЮТ

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - Правила) разработаны и утверждены в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского и юношеского творчества Майкопского района РА (далее по тексту - ЦДЮТ), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, создания комфортного микроклимата.

1.2. Правила утверждаются приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.3. С вновь принятыми Правилами, с внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

1.4. Текст правил вывешивается в учреждении в доступном для всех работников месте и размещается на официальном сайте ЦДЮТ.

1.5. Правила являются приложением № 1 к коллективному договору МБОУ ДО ЦДЮТ (ст. 190 ТК РФ).

1.6. Действие Правил распространяется на всех работников учреждения.

2. Прием и увольнение работников

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

2.2. При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана потребовать от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ).

2.2.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.2.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности 9 ст. 66.1 ТК РФ, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.2.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.2.4. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.2.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.2.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются образовательным учреждением.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.6. Все лица, поступающие на работу, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора (ст. 213, 331 ТК).

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

2.8. При приеме на работу администратор знакомит принимаемого на работу педагогического работника под расписку со следующими документами:

- уставом МБОУ ДО ЦДЮТ;
- коллективным договором;

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- приказом по охране труда и соблюдение правил техники безопасности;
- проводится вводный инструктаж по охране труда – записью в журнале.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

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

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

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым и иным законодательством Российской Федерации.

2.13. В связи с изменениями в организации работы ЦДЮТ и организации труда в ЦДЮТ (изменение количества групп, учебного плана, режима работы, введения 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 размер оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.14. Работник должен быть поставлен в известность об изменении 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 прекращен по ст. 77 п.7 ТК РФ.

2.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного, мнение профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ. «Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденная результатами аттестации» (ст. 81 п. 3 подп. «б» ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п.5 ТК РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

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

2.17. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; (ст. 336 п. п. 1,2).

2.18. Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. При увольнении работник обязан сдать администрации все материальные ценности, полученные во время работы в ЦДЮТ, видеокассеты, мини-диски, фотоальбомы и т.д., документацию: программы, учебно-воспитательный планы, календарно - тематическое планирование, журналы учета рабочего времени, аналитическую документацию тематические папки и т.д.

2.20. К педагогической деятельности не допускаются лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовного преследования в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни

и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, имеющиеся неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

2.21. Правилами определяются порядок и случаи выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице. Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной

организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов (Постановление правительства от 14.03.2022 № 366).

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники ЦДЮТ имеют право:

3.1.1. Академические права и свободы:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитание предела реализуемой образовательной программы;

- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитание в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научно, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработка и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками информационными ресурсами, а также доступ к информационно - телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалом, музейным фондам, материально - техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами ЦДЮТ;

- право на участие в управлении ЦДЮТ, в том числе коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ЦДЮТ;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ЦДЮТ, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профсоюзные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

- право супруги мобилизованного сотрудника отказаться от командировки.

- право части работников на использование отпуска в удобное для них время, а именно:

Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет; работники в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу

за ребенком; работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; совместители; супруги военнослужащих; работники, не использовавшие часть отпуска в связи с отъездом из отпуска; мобилизованные сотрудники, а также прочие категории, в установленном законодательством порядке.

3.1.2. Академические права и свободы, указанные в пункте 3. 1.1 Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Трудовые права и социальные гарантии работников:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической деятельности в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования;
- Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника. В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).
- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- Предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- Отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на получение квалификационной категории, при успешном прохождении аттестации, соответствии с положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- Работодатель не имеет права привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни: работников, не достигших возраста 18 лет, даже при их согласии (ст. 268 ТК РФ); беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ); супругов мобилизованных работников (ФЗ-376 от 07.10.2022).

- другие права, предусмотренные Уставом МБОУ ДО ЦДЮТ, трудовым договором.

3.1.4. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- В случае призыва работника общеобразовательной организации на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст.38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период

прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- Директор Центра на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

- В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период директор общеобразовательной организации вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.

- Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

- На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

- Период приостановления действия трудового договора в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

- Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить директора о выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

- Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации общеобразовательной организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой ст. 81 ТК РФ.
- Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона № 53 от 28 марта 1998 года «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояло в трудовых отношениях до призыва, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3.1.5. «Рабочее время и время отдыха»

- Женщинам, работающим в учреждении и мужчинам, занимаемым должности педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю и

установлен рабочий день с 9.00 до 17.00 с понедельника по пятницу, мужчинам с 9.00 до 18.00 с понедельника по четверг, с 9.00 до 17.00 с понедельника по пятницу (в случае, если занимаемая должность не отнесена к должностям педагогических работников) с перерывом для принятия пищи и отдыха с 13.00 до 13.48 часов. Данные нормы не относятся к должности педагог дополнительного образования, рабочий день которого устанавливается в соответствии с индивидуальной нагрузкой и принятым расписанием занятий.

3.1.6. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3.2. Работники ЦДЮТ обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной образовательной программы;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав ЦДЮТ, положение о структурном образовательном подразделении, Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать дисциплину труда, на работу приходить за 15 минут до начала занятий и смены дежурства, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- беречь общественную собственность, бережно использовать материал для работы, тепло, воду, воспитывать у обучающихся бережное отношение к общественному имуществу;

- строго соблюдать Инструкцию по охране жизни и здоровья детей;

- требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- в случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях ЦДЮТ;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- посещать общие собрания, планерки, педагогические советы, методические и иные мероприятия;

- ставить на подотчет все материальные ценности (подарки), подаренные творческим объединениям за участие и победы воспитанников конкурсах, фестивалях, выставках, спонсорские подарки, родительские подарки.

3.3. Педагог дополнительного образования обязан:

- проводить занятия в соответствии с расписанием, утвержденным директором ЦДЮТ;

- иметь программу деятельности объединения и учебно-воспитательный план, принятые на Педагогическом совете и утвержденные приказом директора;

- следить за посещаемостью воспитанников на занятиях, своевременно узнавать причины непосещения занятий, работать над сохранностью коллектива;

- устанавливать связь с родителями, проводить родительские собрания, открытые занятия;

- организовывать участие обучающихся в массовых мероприятиях, конкурсах, выставках, концертных программах;

- независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и обучающихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

- удалять обучающихся с занятий.

3.5. Работники ЦДЮТ несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им обучающихся во время занятий, а также во время мероприятий, проводимых вне учреждения;

3.6. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей должности определяется должностными инструкциями, утвержденными директором ЦДЮТ;

3.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия и с разрешения директора ЦДЮТ. Вход в кабинет после начала занятия разрешается в исключительных случаях только директору ЦДЮТ, его заместителям и методистам.

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

3.9. Администрация ЦДЮТ организует учет явки на работу и уход с нее всех работников ЦДЮТ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу -.

3.10. В помещениях ЦДЮТ запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий и перемен
- курить в помещениях и на территории ЦДЮТ.

3.11. Педагогический работник ЦДЮТ, осуществляющий образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных, и иных убеждений или отказу от них, для разглаживания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений о исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народа, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право на:

4.1.1. Осуществление действий без доверенности от имени учреждения;

4.1.2. Выдача доверенностей, совершение иных юридически значимых действий;

4.1.3. Открытие (закрытие) в установленном порядке счетов учреждения;

4.1.4. Осуществление в установленном порядке приема на работу работников учреждения, а также заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с ними;

4.1.5. Распределение обязанностей между своими заместителями, а в случае необходимости - передачу им части своих полномочий в установленном порядке;

4.1.6. Утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания ЦДЮТ, принятие локальных нормативных актов, утверждение положений о структурных подразделениях, а также о филиалах и представительствах учреждения (при их наличии);

4.1.7. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

4.1.8. Поощрение работников ЦДЮТ;

4.1.9. Привлечение работников учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.1.10. Решение иных вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации, уставом учреждения и настоящим трудовым договором к компетенции руководителя;

4.2. Руководитель обязан:

4.2.1. Соблюдать при исполнении должностных обязанностей требования законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, устава ЦДЮТ;

4.2.2. Обеспечивать эффективную деятельность учреждения и его структурных подразделений, организацию административно - хозяйственной, финансовой и иной деятельности учреждения;

4.2.3. Обеспечивать планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

4.2.4. Обеспечивать целевое и эффективное использование денежных средств учреждения, а также имущество, переданного учреждению в оперативное управление в установленном порядке;

4.2.5. Обеспечивать своевременное и качественное выполнение всех договоров и обязательств учреждения;

4.2.6. Обеспечивать работникам учреждения безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также социальные гарантии в соответствии с законодательством российской федерации;

4.2.7. Создавать и соблюдать условия, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями;

4.2.8. Обеспечивать разработку в установленном порядке внутреннего трудового распорядка;

4.2.9. Требовать соблюдения работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка;

4.2.10. Обеспечивать выплату в полном размере заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами;

4.3. Работодатель обязан:

4.3.1. С 1 марта 2022 года в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений(микротравм) работников;

4.3.2. Регистрировать микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации;

4.3.3. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек;

4.3.4. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник;

4.3.5. Направлять работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснилось, что работник нарушил требования охраны труда.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 настоящего Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части

первой статьи 81 настоящего Кодекса, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.2. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденной от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.

5.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущий к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающегося (воспитанников).

5.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.5. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

Днем обнаружения проступка является день, когда о нем стало известно должностному лицу, которому непосредственно подчинен данный работник.

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

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

5.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В соответствии со статьей 135 ТК РФ снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

6.0. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или первичной профсоюзной организации.

6.1 Запись в трудовой книжке о дисциплинарном взыскании не производится, за исключением случаев увольнения за нарушения трудовой дисциплины.

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Центра детского и юношеского
творчества (МБОУ ДО ЦДЮТ)**

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДЮТ.

2. Система оплаты труда в МБОУ ДО ЦДЮТ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Республики Адыгея, настоящим Положением с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) Государственных гарантий по оплате труда;
- 3) Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) Мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), иных представительных выборных органов работников и объединений работодателей.

3. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае, если месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника. Размер доплаты определяется отдельно по основной должности и по работе по совместительству, исчисляется пропорционально отработанному времени.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо других условий, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников организаций предельными размерами не ограничивается.

6. Условия оплаты труда работников организаций, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

7. Штатное расписание организации утверждается его руководителем в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, в пределах фонда оплаты труда.

8. Фонд оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДЮТ формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания, поступающих из республиканского бюджета Республики Адыгея, бюджета муниципального образования «Майкопский район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разрабатываемыми на основании настоящего положения, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам организации, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Заработная плата работника организации включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам, должностей работников и профессий рабочих, утвержденным приказами:

1) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

2) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов служащих»;

3) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

3. С учетом условий труда работников устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

4. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7. Особенности оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

III. Особенности оплаты труда руководителя организации и заместителей руководителя организации

1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

3. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

4. С учетом условий труда руководителям организации, заместителям руководителей организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 1-6 раздела IV настоящего Положения, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

5. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению администрации муниципального образования «Майкопский район» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и (или) иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя, утвержденных решением органа местного самоуправления. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрания законодательства Российской Федерации, 2013, № 16; 2018, № 32,47).

6. Руководитель организации устанавливает заместителям руководителя организации выплаты стимулирующего характера:

- за стаж руководящей работы:

от 5 до 10 лет – 5 процентов;

от 10 до 20 лет – 10 процентов;

свыше 20 лет – 15 процентов;

- за наличие почетного звания, знака отличия, нагрудного знака, учетной степени соответствующих профилю организации, в размере не более 5 процентов:

а) степени кандидата наук по профилю образовательной организации;

б) почетные звания «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации преподаватель», «Отличник просвещения РСФСР», Отличник народного

просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» «Отличник образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Ветераны сферы воспитания и образования», а также Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

в) почетные звания «Народный учитель Республики Адыгея», «Заслуженный работник высшей школы Республики Адыгея», «Заслуженный деятель науки Республики Адыгея» «Заслуженный работник народного образования Республики Адыгея» преподаватель»;

г) «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации;

д) работникам, имеющим ученую степень, спортивный разряд по профилю образовательной организации.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя организации), определяется нормативным правовым актом администрации муниципального образования «Майкопский район» в кратности от 1:4.

8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителей организации и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации, и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства

Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13, 2014, № 29,43; 2016, № 51).

9. При установлении условий оплаты труда руководителю организации администрация муниципального образования «Майкопский район» должна исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 7. Настоящего раздела, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя и получения работникам выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральным законодательством и законодательством Республики Адыгея.

2. Работникам с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющих от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за дополнительные работы, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации в соответствии с Приложением № 5, к настоящему Положению;

4) выплата за особенности и специфику работы в соответствии с Приложением № 5, к настоящему Положению.

5) Выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам

специальной оценки условий труда. В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным указанные выплаты отменяются.

4. Размер выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149-158 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Положением.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3) за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) единовременная премия;
- 6) молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно).

2. Размеры и условия осуществления работникам выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работника.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом руководителя организации.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере не более 100 процентов.

6. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право работникам на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается локальным актом организации (за исключением педагогических работников, у которых порядок исчисления выслуги лет,

дающей право на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается распоряжением муниципального образования «Майкопский район»).

7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) на основании приказа руководителя организации в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда организации. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливаются руководителем организации. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы не ограничиваются.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом мнения профсоюзного органа.

2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

3. Решение о выплате материальной помощи руководителю организации принимается администрацией муниципального образования «Майкопский район».

4. Размер выплаты материальной помощи определяется в пределах средств, направленных на оплату труда работников организации в соответствии с Приложением 8.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МБОУ ДО ЦДЮТ

Минимальные размеры окладов (должностных окладов)
ставок заработной платы за норму часов педагогической работы
по профессиональным квалификационным группам
должностей работников и профессий рабочих

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования

Профессиональные квалификационные группы должностей/ квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов в рублях)
1.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог организатор	15525
3 квалификационный уровень	Методист	16127

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9166

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Документовед	11624

3. Профессиональные квалификационные группа
«Общеотраслевые профессии рабочих»

3.1.Профессиональные квалификационные группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	7751

Особенности оплаты труда педагогических работников

I. Особенности оплаты труда педагогических работников МБОУ ДО ЦДЮТ

1. Ставка заработной платы за фактический объем педагогической работы (далее фактическая ставка) педагогических работников организации определяется путем умножения ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (далее нормативная ставка) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

2. Установленная педагогом фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Исчисление фактической ставки педагогом производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, исчисление фактической ставки осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

4. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при исчислении фактической ставки, уменьшение фактической ставки не производится.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности учреждений по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей организации, заместителей руководителей организаций, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной за период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ ДО ЦДЮТ применяется при оплате:

1) За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) За часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе фактической ставки;

2. Размер оплаты за один час педагогической работы педагогических работников определяется путем деления нормативной ставки на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). К размеру оплаты за один час педагогической работы педагогических работников организаций применяются выплаты компенсационного характера, установленные пунктом 7 раздела IV настоящего положения.

3. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Порядок исчисления стажа педагогической работы (выслуга лет)

1. Настоящий порядок исчисления стажа педагогической работы (выслуга лет) применяется при установлении размера оплаты труда педагогических работников.

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

3. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающий стаж работы по специальности (приказы, послужные, и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

5. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе в одной организации, органы, в ведении которых находятся организации, учитывают показания свидетелей, подтвержденные соответствующими документами, знавших работника по совместной работе в одной отрасли.

6. В стаж педагогической работы засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в учреждениях и организациях, приведенных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в стаж педагогической работы, согласно пункта 8 настоящего Порядка.

2) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях

высшего и среднего профессионального образования – в соответствии с Порядком зачета в стаж педагогической работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, согласно пункта 9 настоящего порядка.

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным в соответствии с ранее действующими нормативными правовыми актами, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих нормативных правовых актов могли быть включены в стаж педагогической работы те или иные периоды деятельности, но по каким – либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж.

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	
Образовательные организации, кроме организаций высшего и дополнительного профессионального образования (повышение квалификации специалистов)	Учителя, преподаватели, учителя – дефектологи, учителя – логопеды, преподаватели – организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождения транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты старшие инструкторы – методисты, инструкторы – методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги – психологи, педагоги – организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры – преподаватели, тренеры – преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),
Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения палаты для детей в учреждениях для взрослых	

	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно – воспитательной, учебно – производственной, воспитательной, культурно – воспитательной работе, производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно – летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие, (начальники) практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы.
II	
Образовательные организации высшего образования	Профессорско – преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы.
III	
Государственные военные профессиональные образовательные организации и военные образовательные организации высшего образования	Работа (служба) на профессорско – преподавательских и преподавательских должностях.
IV	
Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно – методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственного подчиненности)	Профессорско – преподавательский состав, старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность, которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением.
V	
1. Органы управления образования и органы	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие

(структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством), штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность, которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
VI	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно – летный, командно – инструкторский, инженерно – инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры – инструкторы – методисты, инженеры летчики – методисты.
VII	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно – эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно – просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги – организаторы, педагоги – психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы – методисты, тренеры – преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами.
VIII	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждениями следственные изоляторы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора – методиста и инспектора – методиста, старшего инженера и инженера по производственно – техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего

	инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно – техническим кабинетом, психолога.
--	--

9. Порядок зачета в стаж педагогической работы времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и служб в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

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

1) Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

2) Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

1) Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 9.1. настоящего Порядка;

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

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

9.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 9.1. и 9.2. настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) Преподавателям – организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, начальной военной подготовки);

2) Учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам – методистам (старшим инструкторам - методистам);

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

4) Мастерам производственного обучения;

5) Педагогам дополнительного образования;

6) Педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) Педагогам – психологам;

8) Методистам;

9) Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций: культуры и искусства, музыкально – педагогических, художественно – графических, музыкальных;

10) Преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9.4. Вопросы о соответствии работы в организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплин, кружка) в соответствии с пунктом

9.3. настоящего Порядка решает руководитель организации по согласованию с профсоюзным органом.

9.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в стаж педагогической работы включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домой ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

9.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучается в образовательных организациях высшего или профессиональной организации.

9.7. Время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в стаж педагогической работы засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9.8. Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 9.2. настоящего Порядка, понимается работа в учреждениях, организациях и должностях, предусмотренных в пункте 8 настоящего Порядка.

**Перечень и размеры выплат компенсационного характера
за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных и за
дополнительную работу, не входящую в прямые должностные
обязанности работников, но непосредственно связанную
с деятельностью организации**

№ п/п	Наименование и вид выплаты	Размер выплаты в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1	За совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	До 100 % (с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)
2	За расширение зоны обслуживания:	До 100 % (с учетом содержания и (или) объема дополнительно поручаемой работы)
	- работа ответственного за ведение официального сайта организации (выполнение функций системного администратора)	10%
	- работа по подготовке и сдаче статистической отчетности (оплата по факту исполнения работы)	15%
	- работа ответственного за систему АИС	20%
	- работа ответственного за систему Navigator Booking	20%
	- ведение работы по обеспечению социального заказа дополнительного образования детей	50%
	- работа ответственного за оформление договоров и прием заявлений на обучение по социальному заказу дополнительного образования детей	20 %
	- ведение работы ответственного за размещение сведений о контрактах организации в системе zakupki.ru	10%
	- ведение договорной (контрактной) работы в организации	10%

	- ведение работы по организации персонифицированного учета работников и предоставление сведений в ПФ	10%
	- за работу по реализации прав на компенсацию ЖКУ специалистам села	15%
	- за ведение табеля учета рабочего времени	10%
	- ведение работы по воинскому учету	5%
	- ведение работы ответственного за антитеррористическую безопасность в организации	15%
	- ведение работы ответственного за противопожарную безопасность в организации	20%
	- ведение работы ответственного за охрану труда в организации	20%
	- ведение работы ответственного за ГО и ЧС в организации	10%
	- ведение работы ответственного за энергобезопасность и – энергосбережение в организации	30%
	- ведение работы ответственного за тепловое хозяйство организации	10%
	- ведение работы по обслуживанию вычислительной и оргтехники	15%
	- за работу с обучающимися с ОВЗ и инвалидами	20%
	- за работу в методических объединениях, аттестационных комиссиях, комиссиях	10%
	- за организацию качественной работы по проведению массовых мероприятий	5%
	- за организацию качественной работы по проведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности учреждения (председателю первичной профсоюзной организации по Отраслевому соглашению)	15%
3.	За особенности и специфику работы	
	- работникам (за исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя организации), за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	13%
	- за работу по реализации адаптированных образовательных программ для детей инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья	10%
4.	За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации	
	- за работу по профориентации обучающихся и взаимодействию с ВУЗами	5%

	- за работу по созданию условий для вовлечения учащихся в социальные практики и профессиональные пробы, включения детей в социально – значимую деятельность	10%
	- за участие в диагностических мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня (оплата по факту исполнения работы) в качестве:	
	- уполномоченного ГЭК	50 %
	- руководителя ППЭ	50 %
	- организатора	30 %
	- общественного наблюдателя	30 %
	- технического специалиста	30 %
	- за руководство детскими творческими коллективами	10 %
	- за реализацию федеральной программы «Готов к труду и обороне»	10 %

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование и вид выплаты	Размер выплаты в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание республиканских экспериментальных площадок, применение работ достижение науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	30%
	- за работу в условиях реализации Гранта и (или) эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ	50%
	- за подготовку учебных и методических пособий, рекомендаций, книг и учебников (в зависимости от уровня)	
	на муниципальном уровне	20%
	на региональном уровне	40%
	на федеральном уровне	50%
	- за использование здоровые сберегающих технологий (в зависимости от уровня)	
	- на базе творческого объединения	15%
	- на базе ОО	20%
	- за участие педагогов, педагогов – психологов в производстве следственных действий с участием несовершеннолетних	20%
	- за подготовку призеров и победителей олимпиад, конкурсов (в зависимости от уровня)	
	на муниципальном уровне	20%
	на региональном уровне	40%

	на федеральном уровне	50%
	- за достижение высоких результатов МОЦ (оплата по факту достижения)	50%
	- за сложность, напряженность, специфику выполняемой работы	50%
2.	Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
	- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 до 10 лет	5%
	- при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 10 до 20 лет	10%
	- при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 20 лет	15%
3.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	- выплаты за квалификационную категорию	
	за наличие первой квалификационной категории	10%
	за наличие высшей квалификационной категории	15%
	работникам образовательных организаций, за наличие почетного звания, знака отличия, нагрудного знака, учетной степени соответствующих профилю организации: - работникам, имеющим учетную степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); - работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» преподаватель», «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионального технического образования РСФСР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник образования», Почетный работник сферы образования Российской Федерации, «Ветераны сферы воспитания и образования», а также Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; - работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель Республики Адыгея», «Заслуженный работник высшей школы Республики Адыгея», «Заслуженный деятель науки Республики Адыгея», «Заслуженный работник народного образования Республики Адыгея» преподаватель»;	5%
	- работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания: «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник	

	культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам образовательных организации – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - работникам, имеющим ученую степень, спортивный разряд по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	
4.	Единовременная премия	
	- поощрение Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Адыгея	80%
	- присвоение почетных званий Российской Федерации, Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации	80%
	- награждение орденами и медалями Российской Федерации, Республики Адыгея	80%
	- награждение дипломом и Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Адыгея	50%
	-награждении Почетной грамотой муниципального органа управления образования	30%
	- в связи с юбилеем (по достижении возраста 50 лет и далее каждые пять лет) при продолжительности работы в организации	
	Более 20 лет	80%
	От 10 до 20 лет	50%
	От 5 до 10 лет	30%
	- при увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту (впервые после назначения пенсии) с учетом продолжительности работы	
	более 20 лет	80%
	от 10 до 20 лет	50%
	от 5 до 10 лет	30%
5.	Выплаты молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно)	
	- выплата молодым педагогическим работникам (в возрасте до 27 лет включительно)	5%

Премияльные выплаты по итогам работы

Критерии оценки эффективности (результативности) профессиональной деятельности работников МБОУ ДО ЦДЮТ (педагог-организатор)

ФИО _____				
Период с «___» _____ по «___» _____ 20___ г.				
Пропущено по болезни с _____ по _____, всего _____ рабочих дней				
№ п/п	Наименование критерия	Баллы		
		Н	П	К
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности методиста, профессиональный рост, профессиональная реализация				
1.1.	Участие педагога-организатора в семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах различного уровня, проведение открытых мероприятий, участие в работе комиссий, жюри конкурсов, в экспертных или творческих группах:			
	- уровень ОО, интернет-ресурсы (за каждое)	1		
	- муниципальный уровень (за каждое)	2		
	- республиканский уровень (за каждое)	3		
	- федеральный уровень (за каждое)	4		
1.2.	Наличие обобщенного опыта работы (личного или по курируемому направлению):			
	- уровень ОО (за каждое)	1		
	- муниципальный уровень (за каждое)	2		
	- республиканский уровень (за каждое)	3		
	- федеральный уровень (за каждое)	4		
1.3.	Наличие портфолио педагога-организатора:			
	- отсутствует	0		
	- имеется	2		
1.4.	Разработка программ, методических материалов, проектов:			
	- утверждены на уровне ОО	1		
	- утверждены на муниципальном уровне и рекомендованы к использованию	2		
	- утверждены на республиканском уровне и рекомендованы к использованию	3		
	- утверждены на федеральном уровне и рекомендованы к использованию	4		
1.5.	Наличие публикаций в СМИ, сайте ОО, ведение странички о профессиональной деятельности в сети Интернет:			
	- муниципальный уровень (за каждое)	1		

	- республиканский уровень (за каждое)	2		
	- федеральный уровень (за каждое)	3		
1.6.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий, конференций, семинаров, совещаний:			
	- уровень ОО	1		
	- муниципальный уровень	2		
	- республиканский уровень	3		
	- федеральный уровень	4		
1.7.	Участие педагога-организатора в профессиональных конкурсах различной направленности:			
	- уровень ОО, интернет -ресурсы	1		
	- муниципальный уровень	3		
	- республиканский уровень	4		
	- федеральный уровень	5		
Критерий 2. Участие педагога-организатора в инновационной деятельности				
2.1.	Разработка и представление проектов, авторских программ, методических рекомендаций по направлениям деятельности:			
	- уровень ОУ (за каждое)	2		
	- муниципальный уровень (за каждое)	3		
	- республиканский уровень (за каждое)	4		
	- федеральный уровень (за каждое)	5		
Критерий 3. Качество образовательного и воспитательного процесса				
3.1.	Активное участие во внедрении и реализации новых информационных ресурсов в т.ч. системы Навигатор	5		
3.2.	Активное участие в организации летнего оздоровительного отдыха обучающихся	5		
Критерий 4. Общественная активность				
4.1.	Работа без больничного листа	1		
4.2.	Работа без использования отпуска без содержания	2		
4.3.	Педагогическая этика (по факту)	3		
4.4.	Участие в проведении субботников	4		
Критерий 5. Поощрения за профессиональные достижения				
5.1.	- благодарность (за каждое)	2		
	- грамота (за каждое)	3		
		100		

Колонку *П – заполняет педагог, колонку *К – заполняют члены комиссии, колонку *Н – нормативные баллы.

¹ Любые показатели эффективности деятельности можно показывать только по одной из должностей («методист» или «педагог дополнительного образования»).

² Выплаты производятся за фактически отработанное время

**Критерии
оценки эффективности (результативности) профессиональной деятельности
работников МБОУ ДО ЦДЮТ (педагога дополнительного образования)**

ФИО _____				
Период с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.				
Пропущено по болезни с _____ по _____, всего _____ рабочих дней				
№ п/п	Наименование критерия	Баллы		
		Н	П	К
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, профессиональный рост, профессиональная реализация				
1.1.	Участие педагога дополнительного образования в конкурсах педмастерства, семинарах, совещаниях, конференциях, проведение открытых мероприятий, мастер-классов и участие в конкурсах на интернет сайтах, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и творческих конкурсов, утвержденных Министерством просвещения РФ и Министерством науки и образования РА», и т.п.			
	- уровень ОО, интернет-ресурсы (за каждое)	1		
	- муниципальный уровень (за каждое)	2		
	- республиканский уровень (за каждое)	3		
	- федеральный уровень (за каждое)	4		
	Наличие призовых мест:			
	- уровень ОО, интернет-ресурсы (за каждое)	3		
	- муниципальный уровень (за каждое)	4		
	- республиканский уровень (за каждое)	5		
	- федеральный уровень (за каждое)	6		
1.2.	Наличие портфолио педагога, отвечающего требованиям:			
	- отсутствует	0		
	- имеется	2		
1.3.	Наличие авторских публикаций в печатных СМИ:			
	- муниципальный уровень (за каждое)	1		
	- республиканский уровень (за каждое)	2		
	- федеральный уровень (за каждое)	3		
Критерий 2. Позитивные результаты обучающихся				
2.1.	Участие обучающихся в конкурсах, акциях, фестивалях и участие в конкурсах на интернет сайтах, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и творческих конкурсов, утвержденных Министерством просвещения РФ и Министерством науки и образования РА и др. мероприятиях (не более 1 участника в одном мероприятии):			
	- уровень ОО, интернет-ресурсы, конкурсы не входящие в перечень (за каждое)	1		
		2		
	- муниципальный уровень (за каждое)	3		
	- республиканский уровень (за каждое)	4		
	- федеральный уровень (за каждое)			
2.2.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, акциях, фестивалях и участие в конкурсах на интернет сайтах, входящих в перечень олимпиад и иных интеллектуальных и творческих			

	конкурсов, утвержденных Министерством просвещения РФ и Министерством науки и образования РА и др. мероприятиях (не более 5 участников в одном мероприятии):			
	- уровень ОО, интернет-ресурсы, конкурсы не входящие в перечень (за каждое) - муниципальный уровень (за каждое) - республиканский уровень (за каждое) - федеральный уровень (за каждое)	2		
		3		
		4		
		5		
Критерий 3. Участие в инновационной деятельности педагогов дополнительного образования, всего, в том числе:				
3.1.	Разработка и представление проектов, авторских программ, методических рекомендаций по направлениям деятельности:			
	- уровень ОУ (за каждое) - муниципальный уровень (за каждое) - республиканский уровень (за каждое) - федеральный уровень (за каждое)	1		
		2		
		3		
		4		
3.2.	Разработка учебно-методических материалов, дидактических материалов, пособий:			
	- уровень ОУ (за каждое) - муниципальный уровень (за каждое) - республиканский уровень (за каждое) - федеральный уровень (за каждое)	2		
		3		
		4		
		5		
3.3.	Активность участия в:			
	- проектная деятельность - грантовые мероприятия	2		
		3		
Критерий 4. Взаимодействие с семьей и социумом				
4.1.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога		1	
4.2.	Системность проведения совместных с родительской общественностью мероприятий и участие родителей в социально-значимых акциях, проектах и т.д.		1	
Критерий 5. Качество воспитательно-образовательного процесса				
5.1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий, в том числе за задержку начала занятия без объективных причин.		1	
Критерий 6. Социокультурные мероприятия				
6.1.	Участие в проведении субботников		3	
Критерий 7. Поощрения за профессиональные достижения				
7.1.	- благодарность (за каждое) - грамота (за каждое)	2		
		3		
		100		

Колонку *П – заполняет педагог, колонку *К – заполняют члены комиссии, колонку *Н – нормативные баллы.

¹ Любые показатели эффективности деятельности можно показывать только по одной из должностей («методист» или «педагог дополнительного образования»).

² Выплаты производятся за фактически отработанное время

**Критерии
оценки эффективности (результативности) профессиональной деятельности
работников МБОУ ДО ЦДЮТ (методиста)**

ФИО _____				
Период с «__» _____ по «__» _____ 20__ г.				
Пропущено по болезни с _____ по _____, всего _____ рабочих дней				
№ п/п	Наименование критерия	Баллы		
		Н	П	К
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности методиста, профессиональный рост, профессиональная реализация				
1.1.	Участие методиста дополнительного образования в семинарах, совещаниях, конференциях, мастер-классах различного уровня, проведение открытых мероприятий, участие в работе комиссий, жюри конкурсов, в экспертных или творческих группах:			
	- уровень ОО (за каждое)	1		
	- муниципальный уровень (за каждое)	2		
	- республиканский уровень (за каждое)	3		
	- федеральный уровень (за каждое)	4		
1.2.	Наличие обобщенного опыта работы (личного или по курируемому направлению):			
	- уровень ОО (за каждое)	1		
	- муниципальный уровень (за каждое)	2		
	- республиканский уровень (за каждое)	3		
	- федеральный уровень (за каждое)	4		
1.3.	Наличие портфолио методиста:			
	- отсутствует	0		
	- имеется	2		
1.4.	Разработка программ, методических материалов, проектов:			
	- утверждены на уровне ОО	1		
	- утверждены на муниципальном уровне и рекомендованы к использованию	2		
	- утверждены на республиканском уровне и рекомендованы к использованию	3		
	- утверждены на федеральном уровне и рекомендованы к использованию	4		
1.5.	Наличие публикаций в СМИ, сайте ОО, ведение странички о профессиональной деятельности в сети Интернет:			
	- муниципальный уровень (за каждое)	1		
	- республиканский уровень (за каждое)	2		
	- федеральный уровень (за каждое)	3		
1.6.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий, конференций, семинаров, совещаний:			
	- уровень ОО	1		
	- муниципальный уровень	2		
	- республиканский уровень	3		
	- федеральный уровень	4		

1.7.	Участие методиста в профессиональных конкурсах различной направленности:			
	- уровень ОО	1		
	- муниципальный уровень	3		
	- республиканский уровень	4		
	- федеральный уровень	5		
Критерий 2. Участие методистов в инновационной деятельности				
2.1.	Разработка и представление проектов, авторских программ, методических рекомендаций по направлениям деятельности:			
	- уровень ОУ (за каждое)	2		
	- муниципальный уровень (за каждое)	3		
	- республиканский уровень (за каждое)	4		
	- федеральный уровень (за каждое)	5		
Критерий 3. Качество образовательного и воспитательного процесса				
3.1.	Активное участие во внедрении и реализации новых информационных ресурсов в т.ч. системы Навигатор	5		
3.2.	Сопровождение деятельности детского общественного движения	5		
Критерий 4. Общественная активность				
4.1.	Работа без больничного листа	1		
4.2.	Работа без использования отпуска без содержания	2		
4.3.	Внешний имидж методиста. Педагогическая этика (по факту)	3		
4.4.	Участие в проведении субботников	4		
Критерий 5. Поощрения за профессиональные достижения				
5.1.	- благодарность (за каждое)	2		
	- грамота (за каждое)	3		
		100		

Колонку *П – заполняет педагог, колонку *К – заполняют члены комиссии, колонку *Н – нормативные баллы.

¹ Любые показатели эффективности деятельности можно показывать только по одной из должностей («методист» или «педагог дополнительного образования»).

² Выплаты производятся за фактически отработанное время

Критерии оказания материальной помощи

№ п/п	Условия предоставления материальной помощи	Размеры
1.	На лечение (операционное вмешательство)	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
2.	На приобретение лекарственных средств	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
3.	Смерть близкого родственника (родители, дети)	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
4.	Тяжелое материальное положение	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
5.	Непредвиденные случаи (пожар, наводнение и т.д.)	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
6.	Бракосочетание	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
7.	Рождение ребенка	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов
8.	При потере кормильца	100 % от должностного оклада, ставки зарботной платы за норму часов