**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального автономного учреждения дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества**

|  |  |
| --- | --- |
| **От работодателя:** Директор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н.Акименко*(подпись)*М.П. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  | **От работников:** Председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Милохина*(подпись)*М.П. « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  |

**Оренбург, 2020**

**РАЗДЕЛ I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».
	2. 1.2.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии сКонституцией Российской Федерации;Трудовым кодексом Российской Федерации (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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ); Соглашением Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы,находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Отраслевым региональным соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и иными нормативными актами и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества», соблюдения социальных и трудовых прав работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон по выполнению требований законодательства о труде и принятых на себя обязательств.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

* муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее -Работодатель) в лице директора, именуемого в дальнейшем Работодатель;
* работники муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» в лице их единого представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4.Стороны согласились в том, что выборный орган первичной профсоюзной организации выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организациипри разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

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

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

1.7.Для достижения поставленных целей:

* Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение2дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
* Работодатель принимает на себя обязательство информироватьвыборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора),принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иныхнепосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путёмпредоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение2 днейсо дня получения Работодателем решения отсоответствующего государственного органа;
* Работодатель обеспечиваетсоблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
* выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересычленов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членамиПрофсоюза, но уполномочившихвыборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме социального партнёрства, предусмотренного статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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

1.11.Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

—учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

—консультации Работодателяи представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

—получение представителями работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективнымдоговором;

—обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

—обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

—участие в разработке и принятии коллективного договора;

—членство в комиссиях организациис целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центра развития творчества детей и юношества» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с датыего принятия (статья 12 ТК РФ).

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

**РАЗДЕЛ II.**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка[[1]](#footnote-2) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым территориальным соглашением между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2.Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы[[2]](#footnote-3).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ[[3]](#footnote-4).

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

2.2.Работодатель обязуется:

2.2.1.При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих[[4]](#footnote-5).

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

2.2.3.При составлении штатного расписания образовательной организацииопределять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[[5]](#footnote-6).

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

* обязательное медицинское страхование;
* выплату страховой части пенсии;
* обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (педагогической) работы (далее – педагогической нагрузки) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации[[6]](#footnote-7).

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника*.*

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор[[7]](#footnote-8) или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6.Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников[[8]](#footnote-9).

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

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категориюлибо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором[[9]](#footnote-10).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

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

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

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

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении с ними трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза[[10]](#footnote-11):

1)при определениив соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками[[11]](#footnote-12);

2)при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3)при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей,

* для педагогов дополнительного образования:

а) составление дополнительных образовательных программ;

б) составление планов-конспектов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме.

2.2.12.Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организациив письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников –не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников Учреждения в количестве:

* 10 и более человек в течение 30 дней;
* 9 - 30 и более человек в течение 60 дней;
* увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней*.*

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

2.2.13.Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, в том числе супругов военнослужащих в государственных организациях, воинских частях, а также например, работников, находящихся в предпенсионном возрасте и членов Профсоюза.

2.2.14.Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска новой работы.

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

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

2.2.17.Устанавливать при направлении работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке в размерах соответствующих коэффициентов по субьектам РФ.

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

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

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

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

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

2.2.20.Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений[[12]](#footnote-13), в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка[[13]](#footnote-14).

2.3.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2.Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работниковс целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[[14]](#footnote-15), включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3.3.Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью[[15]](#footnote-16).

2.3.4.Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством[[16]](#footnote-17), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах[[17]](#footnote-18).

2.3.5.Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ III.**

**рабочее время и время отдыха**

1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваривается в трудовом договоре[[18]](#footnote-19).

3.1.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации[[19]](#footnote-20).

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объём учебной нагрузки, установленный 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, связанных с изменением организационных или технологических условий труда[[20]](#footnote-21) (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогов, учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнениявыборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается5-тидневная рабочая неделяи нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря возможно с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска[[21]](#footnote-22).

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

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором[[22]](#footnote-23).

Режим рабочего времени педагогических работников в течение недели (шестидневная) с (одним) выходным днем в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки в течение дня (недели),устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

Работа педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками по занимаемой должности, регулируется графиками и планами работы и включает:

* выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных дополнительной общеобразовательной программой;
* организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
* время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к занятиям, мероприятиям, изучению индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
* выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда;
* периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые организовываются в целях обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся и приема ими пищи.

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям[[23]](#footnote-24).

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников[[24]](#footnote-25).

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).Для административных работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 (сорок восемь) минут. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня[[25]](#footnote-26)с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй122 ТК РФ.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

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

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

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

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

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

* одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством[[26]](#footnote-27);
* работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3-хкалендарных дней[[27]](#footnote-28).

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или в локальном нормативном акте[[28]](#footnote-29), принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью до 3 календарных дней.

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

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

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

3.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпускпропорционально отработанному времени[[29]](#footnote-30).

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

* для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования– 1 календарный день;
* рождения ребёнка –1 календарный день;
* бракосочетания детей работников –2 календарных дня;
* бракосочетания работника – 3 календарных дня;
* похорон близких родственников – 3 календарных дня;
* не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня календарных дней;
* членам профкома - 2 календарных дня.

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

3.1.25.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях[[30]](#footnote-31):

* родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
* в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
* для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
* тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дней;
* по уходу за родителями в возрасте после 75 лет- 1 календарный день в месяц;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года[[31]](#footnote-32).

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон[[32]](#footnote-33).

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536[[33]](#footnote-34).

**РаздУл IV.**

**Оплата и нормирование труда**

4.1.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1.Днями выплаты заработной платы являются:16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца за предыдущий период*[[34]](#footnote-35).*

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

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

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[35]](#footnote-36).

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения[[36]](#footnote-37).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

* размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
* размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
* доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
* выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время[[37]](#footnote-38).

4.4.1. В случае привлечения работника к работе в выходной день, указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее, чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

4.4.2. Работа в нерабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

* работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам – в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
* работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.4.3. В случае предоставления работнику по его желанию другого дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

* при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома[[38]](#footnote-39);
* при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[[39]](#footnote-40).

4.8. Сверхурочная работа компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда[[40]](#footnote-41), при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579[[41]](#footnote-42),на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10.Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)[[42]](#footnote-43).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

* после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год;
* до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 3 года;
* по окончании длительной болезни на 1 год;
* по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.11.  Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату[[43]](#footnote-44)производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**РАЗДЕЛ V.**

**Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1 Ежегодно, по окончании финансового года, информировать на общем собрании работников и выборного органа первичной профсоюзной организации о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2.Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях общего собрания работников и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников.

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

* оказание материальной помощи;
* организация оздоровления;
* организация работы с детьми работников;
* поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов[[44]](#footnote-45), в том числе ветеранов труда;
* организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
* социальные программы для членов Профсоюза.

5.4.Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

* стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
* стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
* премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

* благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
* грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
* размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

**РАЗДЕЛ VI.**

**СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность образовательной организации в кадрах.

6.1.3.Координирует деятельность образовательной организации, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании.

* 1. Стороны совместно:

6.2.1.Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.2.2.Принимают участие в разработке организационных мер,предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

6.2.3. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

6.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

* обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;
* снижению текучести;
* созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

6.3. Стороны договорились о следующем:

6.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

6.3.2. Укомплектование вакантных рабочих мест в структурных подразделениях образовательной организации производить преимущественно за счет:

* перемещений работников внутри образовательной организации;
* переквалификации высвобождаемых работников.

6.3.3. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Увольнение считается массовым в случае сокращения численности или штата работников образовательной организации в количестве:

* 20 и более человек в течение 30 дней;
* 60 и более человек в течение 60 дней;
* 100 и более человек в течение 90 дней;
* увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц,указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

* лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
* лица, проработавшие в образовательной организации свыше десяти лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти лет;
* работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
* лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии, компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

6.3.6. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Конкретное время определяется непосредственно руководителем и работником без ущерба для образовательной организации.

6.3.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3.8. Работодатель обязуется в первоочередном порядке в счет установленной квоты трудоустраивать подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

6.3.9. При появлении в образовательной организации новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, при приеме на работу обеспечивается приоритет работникам, добросовестно работавшим в нем и ранее уволенным из образовательной организации в связи ссокращением численности или штата.

**РАЗДЕЛ VII.**

**ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1.Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

* содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
* создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
* организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[[45]](#footnote-46);
* привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
* материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
* создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
* проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
* активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

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

* мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
* моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3.Работодатель обязуется:

* информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
* обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
* обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

РАЗДЕЛ VIII.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом планаразвития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей[[46]](#footnote-47).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем[[47]](#footnote-48).

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три годаза счет средств работодателя[[48]](#footnote-49).

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

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника[[49]](#footnote-50). При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16часов для всех категорий работников, а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250  часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя[[50]](#footnote-51), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки всоответствии с Положением о служебных командировках работников,принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре[[51]](#footnote-52).

8.1.11. Работодатель обеспечивает организацию проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты уровня квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

8.1.12. Работодатель обязуется учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета(дисциплины);
* при переходе работников из другого образовательного учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276;
* при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе, если не закончился срок действия квалификационной категории;
* при установлении оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования, старший методист – методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности).

8.1.13.Работник, прошедший профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет Учреждения, должен отработать в Учреждении не менее 3 лет, в противном случае при увольнении работник возмещает Учреждению затраченные на его обучение денежные средства**.**

**РАЗДЕЛ IХ**.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

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

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%[[52]](#footnote-53)(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

* учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
* учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
* согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

* устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части;
* привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
* привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
* утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
* определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
* формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
* принимает локальные нормативные акты образовательной организации**,** содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

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

* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
* другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

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

* установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
* установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
* перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
* составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
* принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
* утверждение графика длительных отпусков;
* правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
* конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4.Работодатель с предварительного согласиявыборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

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

* правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**)** своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации[[53]](#footnote-54));
* охраной труда в образовательной организации;
* правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
* своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
* соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с **выборным** органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

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

**Раздел Х.**

**Охрана труда и здоровья**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда и внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

10.1.2. Добиваться выделения средств на выполнение мероприятий по охране труда, определенных Планом мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда.

10.1.3. Подготовить всю документацию для проведения специальной оценки рабочих мест в Учреждении. Проводить специальную оценку рабочих мест в рамках выделенных финансовых ассигнований в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», приказом Министерства труда и социального развития РФ от24.01.2014 г.

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

10.1.5.Ежегодно организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

10.1.7.Обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных первичных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.1.8. Обеспечивать младший обслуживающий персонал специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ (утвержденный приказом Министерства труда и социального развития РФ от 01.06.2009г. №290-н, с изменениями от 27.01.2010 г. основание ст.221 ТК РФ) и приказом Министерства труда и социального развития РФот 17.12.2010 г. №1122-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи»).

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

10.1.10. Сохранять место работы (должность) и не менее двух третей среднего заработка за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

10.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома ППО.

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

10.1.15. Создать в Учреждении условия для работы комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов Профкома ППО.

10.1.16. Совместно с Профкомом ППО осуществлять проведение проверок состояния условий и охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

10.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.1.19. Информировать Профком ППО в течение первого месяца нового календарного года о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Учреждением на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

10.2. Профком ППО обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

**РАЗДЕЛ ХI.**

**ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1. Работодатель:

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

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

11.1.3.Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Учреждения.

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

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

11.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другуюнеобходимую информацию.

11.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (общее собрание, попечительский, педагогический советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

11.1.8. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, 1 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3-х дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

11.1.10. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

11.1.11. Вцелях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации[[54]](#footnote-55).

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

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

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

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

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

11.3. Стороны совместно:

11.3.1.Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

11.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и еёвыборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**РАЗДЕЛ XII.**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

 **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центра развития творчества детей и юношества»

12.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса[[55]](#footnote-56).

12.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организацииотвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**РАЗДЕЛ ХIII.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

13.4. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке[[56]](#footnote-57).

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

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

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

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

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

13.10. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

**Перечень приложений к коллективному договору**

**муниципального автономного учреждения**

**дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

**на 2020-2023 годы**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «ЦРТДиЮ».
2. Положение об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга (постановление администрации г. Оренбурга от26.09.2016 г. № 2984-п).
3. Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат педагогическим работникам МАУДО «ЦРТДиЮ».
4. Положение о порядке выплаты единовременных премий работникам МАУДО «ЦРТДиЮ».
5. Положение о повышении профессиональной компетентности педагогических работников МАУДО «ЦРТДиЮ».
6. Соглашение по охране труда работников МАУДО «ЦРТДиЮ» на 2020-2023 годы.

**Приложение № 1**

**ПРИНЯТО УТВЕРЖДАЮ**

На Общем собрании МАУДО «ЦРТДиЮ» Директор МАУДО «ЦРТДиЮ»

Протокол №\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Н. Акименко

от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г « 31» августа 2020 года

 **СОГЛАСОВАНО:**

Протокол заседания профкома № \_\_

От «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г.

Председатель профсоюзного комитета МАУДО «ЦРТДиЮ»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Милохина

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящие правила разработаны в соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 28 Федерального закона от29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

Настоящие Правила имеют цель способствовать правильной организации работы трудового коллектива образовательного учреждения дополнительного детей (далее ОУ),рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка размещаются в помещении образовательного учреждения на видном месте.
1. **ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**
	1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОУ.

Сторонами трудового договора являются директор (работодатель) и работник.

Трудовой договор заключается в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами – один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ). В трудовом договоре отражаются взаимные права и обязанности работника и работодателя (ст. 21, 22 ТК РФ).

Трудовые договора могут заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) срочный трудовой договор.

* для проведения срочных временных работ (до 2-х месяцев) в связи с производственной необходимостью;
* для проведения работ, выходящих за рамки свойственной учреждению деятельности;
* для проведения работ, связанных с расширением производства.

2.2 Испытательный срок (до 3-х месяцев) устанавливается работнику в целях проверки его пригодности к поручаемой работе, для руководителей и их заместителей (6 месяцев). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (постановление Правления ПФР от 13 июня 2019 г. № 335 п «Об утверждении формы документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета и порядка его оформления в форме электронного документа»);
* документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний и специальной подготовки;
* медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинская книжка);
* справку из УМВД России о наличии (отсутствия)судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются директором ОУ.

В трудовом договоре оговариваются:

* условия труда;
* вид труда;
* срок работы;
* размер и срок выплаты заработной платы.
	1. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Работника знакомят с приказом в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

* 1. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки. На работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.
	2. На каждого педагогического работника в учреждении ведется личное дело, которое состоит из: личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, справки об отсутствии судимости, копии приказов о назначении и перемещении, поощрениях, увольнении. После увольнения работника, личное дело хранится в учреждении.
	3. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив директора письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работника освобождают в срок, о котором он просит.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель выдает ему трудовую книжку и производит с ним расчет.

* 1. Трудовые договора могут быть расторгнуты с педагогическими работниками по ст. 336 ТК РФ, которая дает дополнительные основания. Администрация может расторгнуть трудовой договор с работником (по согласованию с профсоюзным комитетом) по основаниям, предусмотренными ст. 81 ТК РФ, а также повторного грубого нарушения в течение года Устава учреждения, должностных обязанностей (пункт 3а ст. 56 Закона РФ «Об образовании»), и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 3б ст.56 Закона РФ «Об образовании»). Увольнения производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

* 1. Расторжение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

В день увольнения администрация ОУ производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

* 1. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировкой законодательства и ссылкой на статью, и пункт закона. Одновременно с выдачей трудовой книжки работодатель производит денежный расчет.
1. **ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Все работники обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

* 1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями; соблюдать дисциплину труда, использовать свое рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
	2. Соблюдать трудовую дисциплину; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжение администрации.
	3. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.
	4. Систематически, не реже 1 раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию, проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет.
	5. Соблюдатьинструкции по охране жизни и здоровья обучающихся, правила техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.
	6. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила.
	7. Соблюдать правила пожарной безопасности в помещении ОУ.
	8. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях ОУ.
	9. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
	10. Беречь имущество ОУ, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию, воду.
	11. Вести себя достойно на работе, в общественных местах; соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным т вежливым в с обучающимися, родителями и членами коллектива.
	12. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
	13. При уменьшении численного состава обучающихся в объединении восстанавливать его до положенных норм в течение двух недель.

Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, также утверждается директором ОУ на основании квалификационных характеристик и нормативных документов.

1. **ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

Администрация обязана:

* 1. Организовать труд педагогических и других работников ОУ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное место, своевременно знакомить с расписаниями занятий и графиками работы; сообщать педагогическим и другим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
	2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и обучения, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых материалов.
	3. Осуществлять контроль над качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов.
	4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности ОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.
	5. Совершенствовать организацию труда. Обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработанную плату.
	6. Принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины.
	7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно- техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным нормам.
	8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися требований по технике безопасности и санитарии и гигиене, противопожарной охране.
	9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.
	10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам ОУ в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно; компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ТК РФ ст. 262.2).

* 1. Работодатель не предоставляет отпуск только на выходные дни.
	2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается два раза в месяц (первый раз – 16 числа месяца и второй раз – 1 числа). Зарплата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени без удержания налога.
	3. Работодатель несет материальную ответственность перед работником за
* задержку выплаты заработной платы. Основанием для материальной
* ответственности работодателя являются ненадлежащее исполнение обязанностей по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, задержка выплаты
* других компенсаций, причитающихся работнику, а также задержка иных обязательных денежных выплат работнику (выходного пособия, отпускных, пособия по уходу за ребенком, пособия по временной нетрудоспособности) (ТК РФ ст. 236).
	1. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

4.15.Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя centr\_orenburg*@mail.ru*. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (генеральный директор);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

4.16. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведётся трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ).

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Учебный год в учреждении начинается с 1 сентября, делится на два полугодия и заканчивается 31 мая. Продолжительность учебного года – 36 недель. Учебный процесс организован в две смены.

Учреждение работает по графику 6-дневной рабочей недели. Выходной день – воскресение (ТК РФ ст.111). Начало учебного процесса ранее 08.00 и позднее 22.00 не допускается. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется расписанием (графиком) работы.

Продолжительность одного занятия составляет один академический час: 45 минут – для детей школьного возраста, 25 или 30 минут для детей дошкольного возраста. Перерыв для отдыха между занятиями составляет 10 минут.

* 1. Продолжительность рабочего дня для педагогов определяется расписанием занятий.
	2. Расписание утверждается директором ОУ, согласовывается со специалистом Роспотребнадзора и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха.
	3. Расписание занятий составляется администрацией ОУ, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.
	4. Общие собрания, заседания педагогического совета и методических объединений, совещания не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания обучающихся – одного часа.
	5. Педагогическим и другим работникам ОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

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

- проводить в помещениях учреждения посторонних лиц без ведома и согласия администрации.

5.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией ОУ. Вход в учебное помещение после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору ОУ и его заместителям.

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

5.7. Администрация ОУ организует учет явки на работу и уход с неё всех работников.

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

5.8. Привлечение отдельных работников к работе в выходные (если это не обусловлено расписанием) и праздничные дни осуществляется с согласия самого работника, компенсация за работу производится в соответствии с действующим законодательством.

5.9. В помещении ОУ запрещается: нахождение и перемещение посторонних лиц; нахождение в верхней одежде и головных уборах; громкий разговор и шум во время занятий; курение, распитие алкогольных напитков.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт здания, работа по благоустройству территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

5.11. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков устанавливается руководителем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы в ОУ и пожеланий работника.

5.12. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий (учебно-вспомогательному персоналу - график работы);

- отменять занятия;

- оставлять обучающихся во время занятий в кабинетах одних;

- удалять обучающихся с занятий;

- курить в помещении учреждения и на прилегающей территории.

5.13. Педагогам ОУ на занятия следует приходить не позднее 10 минут до его начала.

1. **ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ НА РАБОТЕ**
	1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, инновацию в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, денежное вознаграждение.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись вносится в соответствующий раздел трудовой книжки работника.

* 1. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.
1. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**
	1. За совершение дисциплинарного поступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие виды взысканий:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение и подписать приказ об ознакомлении с приказом о дисциплинарном взыскании не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни, пребывания в отпуске.

За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника.

7.5. Работодатель имеет право отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

* появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* не прошедшего в установленном порядке обязательный и периодический медицинский осмотры;
* при выявлении после прохождения медицинского осмотра медицинских противопоказаний, препятствующих продолжению работы;
* появления у работника судимости.

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

В соответствии со ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ЯВЛЯЮТСЯ ЕДИНЫМИ И ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ ВСЕМИ РАБОТНИКАМИ БЕЗ ИСКЛЮЧЕНИЯ!!!**

**КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВИЛ ВОЗЛОЖЕН НА РАБОТОДАТЕЛЯ.**

 **Приложение № 2**

## Администрация города Оренбурга

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |
| --- |
| 21.08.2020  |

|  |
| --- |
| 1260-п |

 №

Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации

города Оренбурга, и признании утратившими силу отдельных правовых актов Администрации города Оренбурга

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с пунктом 13 части 1 статьи 16, со статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
с пунктом 16 части 2 статьи 8, пунктом 4 части 1 статьи 33, пунктом 2
части 8 статьи 35 Устава муниципального образования «город Оренбург», принятого решением Оренбургского городского Совета от 28.04.2015
№ 1015, постановлением администрации города Оренбурга от 26.09.2016
№ 2984-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга»:

1. Утвердить положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга, согласно [приложению](#sub_1000).

2. Руководителям муниципальных организаций дополнительного образования детей города Оренбурга организовать и принять личное участие
в работе по информированию работников организаций об изменении системы оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Признать утратившими силу постановления Администрации города Оренбурга:

1) от 17.03.2015 № 574-п «Об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга»;

2) от 14.04.2016 № 1030-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 № 574-п»;

3) от 11.08.2016 № 2473-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 № 574-п»;

4) от 30.12.2016 № 4217-п «О внесении изменений в постановление администрации города Оренбурга от 17.03.2015 № 574-п».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Вечерний Оренбург», но не ранее 01.09.2020, и подлежит размещению на официальном Интернет-портале города Оренбурга.

5. Настоящее постановление подлежит передаче в уполномоченный орган исполнительной власти Оренбургской области по ведению областного регистра муниципальных нормативных правовых актов.

6. Поручить организацию исполнения настоящего постановления заместителю Главы города Оренбурга по социальным вопросам.

Глава города Оренбурга В.А. Ильиных

Приложение

к [**постановлению**](#sub_0)
Администрации города Оренбурга
от 21.08.2020 № 1260-п

# ПОЛОЖЕНИЕоб установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга

# Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее – Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее – работники) муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее – организации).

1.2. Положение применяется для регулирования оплаты труда работников следующих организаций:

муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (далее – МОДОД);

детских оздоровительно-образовательных лагерей, являющихся структурными подразделениями МОДОД (далее – ДООЛ).

1.3. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников организаций устанавливается
с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.5. Система оплаты труда работников организаций включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.6. В трудовом договоре с работником предусматриваются условия оплаты труда, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты.

1.7. Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются трудовым законодательством, настоящим Положением
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами организаций в пределах фонда оплаты труда работников организаций с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя организаций.

1.10. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из **бюджета** Оренбургской области, за счет средств бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.11. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда работников организации,
при этом обязательными для применения являются **Единый тарифно-квалификационный справочник**работ и профессий рабочих и **Единый квалификационный справочник** должностей руководителей, специалистов
и служащих.

1.12. Доля окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников организаций (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (**районный коэффициент**)) должна составлять не менее 70 процентов.

1.13. Заработная плата работников организаций (без учета премий
и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников организаций
и выполнения ими работ той же квалификации.

1.14. На оплату труда работников организаций могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере,
не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

На повышение оплаты труда в целях выполнения показателей «дорожной карты» могут направляться до 100 процентов от общей суммы фактически поступивших средств от иной приносящей доход деятельности.

1.15. Оплата труда работников организаций, занятых
по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.16. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера заработной платы в период пребывания
в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется
по окончании указанных периодов.

1.17. Вакантные должности педагогических работников организаций рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации. Вакантные должности (профессии) иных работников организаций рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы работника организации, но не менее **минимального размера оплаты труда**.

# 2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя МОДОД определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и уровня управления и особенностей деятельности и значимости организации.

2.3. Размер должностного оклада руководителя МОДОД устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года,
по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников организации, кроме заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада руководителя МОДОД рассчитывается по формуле:

До = ЗПср x (1 + Купр + Кч), где:

До – должностной оклад;

ЗПср – средняя заработная плата всех работников МОДОД, ДООЛ, кроме заработной платы руководителя МОДОД, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

Купр – коэффициент масштаба и уровня управления;

Кч – коэффициент численности обучающихся.

2.5. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно
по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена МОДОД. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

2.6. Группа по оплате труда МОДОД определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга
по состоянию на начало соответствующего календарного года
в соответствии со следующими объемными показателями деятельности:

количество обучающихся в МОДОД;

количество отдыхающих в ДООЛ;

количество работников в МОДОД, ДООЛ;

количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;

количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;

количество педагогов, имеющих отраслевые награды;

количество педагогов, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;

количество обучающихся, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;

количество обучающихся, охваченных дополнительными платными образовательными услугами;

наличие отдельно стоящих функционирующих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс;

наличие функционирующей библиотеки;

наличие оборудованного и функционирующего концертного зала;

организация и проведение окружных, городских мероприятий по итогам работы за предыдущий год;

наличие ресурсов, обеспечивающих информационную открытость деятельности МОДОД: официальный сайт, количество персональных страниц педагогов в сети Интернет, официальный аккаунт (Instagram), информационные стенды и др.;

наличие системы комплексной защиты объекта: ограждение, наружное освещение, кнопка тревожной сигнализации, домофон, видеонаблюдение, оборудованный пост обеспечения пропускного режима и др.;

иные показатели, характеризующие деятельность организации.

2.7. Для МОДОД, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется группа по оплате труда, определенная
до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых МОДОД устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей сроком
не более чем на 2 календарных года.

2.8. Должностной оклад руководителей МОДОД, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.

Должностной оклад руководителей вновь создаваемых МОДОД
на период проведения ремонтных работ в зданиях этих МОДОД устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя МОДОД, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию здания МОДОД
и утверждения штатного расписания должностной оклад руководителя этой МОДОД устанавливается в соответствии с [**пунктами 2.1–**](#sub_31)2.7 настоящего Положения.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю МОДОД может быть установлен повышающий персональный коэффициент к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику
и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента – не более 0,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда МОДОД.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МОДОД, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год,
и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.11. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера МОДОД, руководителя ДООЛ устанавливается на 10–40 процентов ниже должностного оклада руководителя этой МОДОД.

2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.14. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю МОДОД – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ – приказом руководителя МОДОД.

# 3. Условия оплаты труда заведующего структурным подразделением

# и педагогических работников организаций

3.1. Заработная плата заведующих структурными подразделениями
и педагогических работников организаций состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. В детско-юношеских спортивных школах заработная плата тренеров-преподавателей (включая старших) рассчитывается на основании правового акта работодателя за установленную нагрузку пропорционально норме часов или в процентах от тарифной ставки исходя из фактического ежемесячного количества занимающихся на этапах спортивной подготовки
в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуемый размер процентов от тарифной ставки
за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы подготовки | Период обучения (лет) | Рекомендуемый размер процентов от тарифной ставки за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки |
| группы видов\* спорта |
| I | II | III |
| Спортивно-оздоровительный этап | Весь период | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| Этап начальной подготовки | 1 год обучения | 3 | 3 | 3 |
| свыше 1 года обучения | 6 | 5 | 4 |
| Тренировочный этап | 1-2 года обучения | 9 | 8 | 7 |
| свыше 2 лет обучения | 13 | 11 | 10 |
| Этап совершенствования спортивного мастерства | до года | 24 | 21 | 18 |
| свыше года | 35 | 30 | 25 |

\*) виды спорта по группам рекомендуется распределять в следующем порядке:

к I группе спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта;

ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также неолимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта);

к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

3.4. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов педагогическим работникам организации за уровень образования и педагогический стаж, за квалификацию, за специфику работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Заведующим структурных подразделений устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах фонда оплаты труда МОДОД.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом руководителя МОДОД и является его правом, а не обязанностью.

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента – до 0,5.

3.5. Выплаты компенсационного характера заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

# 4. Условия оплаты труда иных работников организаций

4.1. Заработная плата иных работников организаций состоит
из тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам организации устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда работников организации

при сменной работе

5.1. Работникам организации, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

5.3. Выплата заработной платы работникам, работающим посменно, производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя
из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

Зпл = (Сч х Фч) + Вк + Вст, где:

Зпл – заработная плата работника организации;

Сч – стоимость одного часа работы;

Фч – фактическое количество часов, отработанное работником организации в текущем месяце;

Вк – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

5.4. Стоимость одного часа работы работника организации, работающего посменно, рассчитывается по формуле:

Сч = Т : (Н/12), где:

Сч – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

Т – тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению 1 к настоящему Положению;

Н – норма рабочего времени за календарный год, установленная для пятидневной 40-часовой рабочей недели;

12 – количество месяцев в календарном году.

5.5. По окончании установленного учетного периода при наличии у работника организации часов переработки сверх нормы рабочего времени, образовавшейся суммарно за установленный учетный период, работодателем производится перерасчет заработной платы работнику организации исходя из нормы рабочего времени за установленный период с соответствии с действующим законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера тарифной ставки заработной платы работника организации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного

характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных,
и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.2. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с **трудовым законодательством**Российской Федерации.

6.3. В случае если на момент введения настоящего Положения
в организации проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения
в организации не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются
в размере, установленном до введения настоящего Положения,
но не превышающем 12 процентов. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.5. Выплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

7. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного
на результат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж непрерывной работы в организации;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

премиальные выплаты.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца
о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

|  |
| --- |
| Ученая степень, почетное звание \* |
| доктор наук | кандидат наук | «народный», «заслуженный» |
| 0,4 | 0,2 | 0,2 |

\*) При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

7.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

1) руководителю МОДОД к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;

2) заместителю руководителя МОДОД, руководителя ДООЛ, заведующему структурным подразделением и педагогическим работникам организации к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

7.4. Право на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

7.5. При наступлении у работников права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течении которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные
в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются организацией
с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также
за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОДОД устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя организации.

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя организации являются:

1. выполнение показателей муниципального задания;
2. оценка качества финансового менеджмента;
3. оценка эффективности управления персоналом;
4. оценка исполнительской дисциплины.

7.12. Премия по итогам работы руководителю МОДОД выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителя МОДОД устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем организации.

7.13. Показатели эффективности деятельности МОДОД, используемые при премировании руководителя МОДОД:

1) показатели основной деятельности МОДОД:

выполнение муниципального задания;

обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников организации;

осуществление инновационной деятельности;

обеспечение информационной открытости деятельности МОДОД;

реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;

обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

сохранность контингента обучающихся;

соответствие деятельности организации нормам и требованиям действующего законодательства;

состояние материально-технической базы МОДОД;

реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних;

реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину МОДОД:

своевременность представления отчетов о результатах деятельности МОДОД;

целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;

целевое и эффективное использование внебюджетных средств;

оценка качества финансового менеджмента;

достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности организации, направленные на работу
с персоналом:

оценка эффективности работы с персоналом организации;

укомплектованность организации работниками;

отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей воспитанников;

соблюдение сроков повышения квалификации работников организации.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям МОДОД
и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов
с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности
при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода
от иной приносящей доход деятельности организации;

5) организация и проведение мероприятий, направленных
на повышение авторитета и улучшение имиджа МОДОД.

7.15. Решение об установлении руководителю МОДОД единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

7.16. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо при недостатке финансовых средств размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

руководителю МОДОД – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру МОДОД, руководителю ДООЛ, заведующему структурным подразделением, педагогическим и иным работникам организации – приказом руководителя МОДОД.

Приложение 1

к положению

об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников организаций

Размеры тарифных ставок заработной платы работников организаций устанавливаются:

1. В соответствии с **профессиональными квалификационными группам**и (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденными **приказом**Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности (профессии), отнесенные к ПКГ | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Руководители структурных подразделений\* |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей | 10 000 |
| Педагогические работники[\*](#sub_6666) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре, старший вожатый | 9 400 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, концертмейстер, тренер-преподаватель | 9 400 |
| 3 квалификационный уровень | Педагог-психолог, методист, старший тренер-преподаватель, воспитатель | 9 400 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 9 400 |
| Учебно-вспомогательный персонал |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый | 7 500 |

\*) Ставка заработной платы установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. В соответствии с ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Архивариус, делопроизводитель, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, агент по снабжению, счетовод | 7 500 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, художник | 7 500 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий складом, заведующий хозяйством | 7 500 |
| 3 квалификационный уровень | Шеф-повар | 7 500 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 7 500 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник (заведующий) мастерской | 7 500 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), юрисконсульт, специалист по кадрам, экономист | 7 500 |
| 5 квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера | 7 500 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела кадров | 7 500 |
| 2 квалификационный уровень | Специалист по защите информации | 7 500 |

3. В соответствии с ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к ПКГ | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, матрос-спасатель, оператор копировальных и множительных машин, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, дезинфектор, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений | 7 500 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 7 500 |

4. В соответствии с **ПКГ**должностей работников культуры, искусства
и кинематографии, утвержденными **приказом** Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ  | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Среднее звено: аккомпаниатор | 7 500 |
| Ведущее звено: библиотекарь, звукооператор | 7 500 |
| Руководящий состав: режиссер (балетмейстер), звукорежиссер | 7 500 |

5. В соответствии с **ПКГ**должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденными **приказом** Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Санитарка | 7 500 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал |
| 3 квалификационный уровень | Медицинская сестра  | 7 500 |
| Врачи и провизоры |
| 2 квалификационный уровень | Врач-специалист | 7 500 |

6. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в[**пунктах 1**](#sub_121)–5 настоящего приложения, но предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации **от 05.05.2008 № 216н**«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», **от 29.05.2008 № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», **от 29.05.2008 № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства
и кинематографии», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских
и фармацевтических работников» размеры тарифных ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

7. Размеры тарифных ставок заработной платы для работников,
не отнесенных к ПКГ, указанным в [**пункте 1–**](#sub_124)5 настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Тарифная ставка заработной платы, руб. |
| Аппаратчик химводоочистки | 7 500 |
| администратор баз данных | 7 500 |
| видеооператор | 7 500 |
| газосварщик | 7 500 |
| главный инженер | 7 500 |
| документовед | 7 500 |
| диспетчер образовательного учреждения | 7 500 |
| заведующий (библиотекой, медицинским пунктом) | 9 800 |
| закройщик | 7 500 |
| заточник деревообрабатывающего инструмента | 7 500 |
| инженер (видеотехники, инженер-электрик) | 7 500 |
| инструктор по плаванию | 8 500 |
| инспектор отдела кадров | 7 500 |
| костюмер | 7 500 |
| кухонный работник | 7 500 |
| лаборант ЭВМ | 7 500 |
| машинист (по стирке, машинист сцены) | 7 500 |
| механик | 7 500 |
| механик по обслуживанию звуковой техники | 7 500 |
| мойщик посуды | 7 500 |
| настройщик пианино и роялей | 7 500 |
| начальник гаража | 7 500 |
| осветитель сцены | 7 500 |
| оператор видеозаписи | 7 500 |
| ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения | 7 500 |
| плотник | 7 500 |
| повар | 7 500 |
| портной | 7 500 |
| рабочий по стирке и ремонту спецодежды | 7 500 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 7 500 |
| системный администратор | 7 500 |
| слесарь (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования) | 7 500 |
| специалист по охране труда  | 7 500 |
| специалист по гражданской обороне | 7 500 |
| специалист по информационным ресурсам | 7 500 |
| специалист в сфере закупок | 7 500 |
| столяр | 7 500 |
| техник (техник-электрик-наладчик электронного оборудования) | 7 500 |
| тьютор | 7 500 |
| токарь  | 7 500 |
| художник | 7 500 |
| художественный руководитель | 8 500 |
| швея | 7 500 |
| шлифовщик | 7 500 |
| электрик | 7 500 |
| электросварщик ручной сварки | 7 500 |

8. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников МОДОД, ДООЛ на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Приложение 2

к положению

об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга

ПОРЯДОК

установления и применения повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам МОДОД, ДООЛ в следующем размере:

| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Основание для применения повышающего коэффициента | Значение коэффициента |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Коэффициент уровня образования и педагогического стажа | высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы: |  |
| более 20 лет | 0,3 |
| от 10 до 20 лет | 0,25 |
| от 5 до 10 лет | 0,2 |
| от 0 до 5 лет | 0,15 |
| общее образование\*, начальное профессиональное образование\*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы: |  |
| более 20 лет | 0,25 |
| от 10 до 20 лет | 0,2 |
| от 5 до 10 лет | 0,15 |
| от 0 до 5 лет | 0,1 |
| 2. | Коэффициент квалификации | квалификационные категории: |  |
| высшая | 0,44 |
| первая | 0,34 |
| молодой специалист\*\* | 0,34 |
| 3. | Коэффициент специфики работы | за работу с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, нуждающимися в длительном лечении\*\*\* | 0,2 |

\*) при наличии квалификационной категории;

\*\*) к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу
в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет
с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства
в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

\*\*\*) конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы, определяется руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам организации в следующем размере:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование повышающего коэффициента | Основание для применения повышающего коэффициента | Значение коэффициента |
| врач | медицинская сестра |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Коэффициент квалификации – Ккв (для ДООЛ) | квалификационная категория: |  |  |
| высшая | 0,75 | 0,35 |
| первая | 0,65 | 0,25 |
| вторая | 0,55 | 0,15 |

3. Применение повышающих коэффициентов осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы
из размера ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп,
на величину повышающих коэффициентов.

4. При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию суммируются и применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

5. Коэффициент уровня образования и педагогического стажа устанавливается на основании документов государственного образца
о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление коэффициента уровня образования
и педагогического стажа возникает у педагогических работников организации:

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

при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации,
или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

6. Коэффициент квалификации педагогическим работникам организации при присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Коэффициент квалификации молодому специалисту устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

7. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в организации (группе) и производится пропорционально нагрузке.

8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

**Приложение № 3**

ПРИНЯТО: УТВЕРЖДАЮ

Педагогический совет ЦРТДиЮ Директор МАУДО «ЦРТДиЮ»

Протокол № 1\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Акименко

«30» августа 2020г. Приказ №48/1 от 31 августа 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК ЦРТДиЮ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Милохина

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения, критерии и нормы стимулирующих выплат педагогическим работникам МАУДО «ЦРТДиЮ». Выплаты стимулирующего характера назначаются за эффективность педагогической деятельности.

1.2.Настоящее Положение ориентируется на Постановление Администрации города Оренбурга от 21.08.2020 г. № 1260-п «Об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей г. Оренбурга».

1.3.Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МАУДО «ЦРТДиЮ» разрабатывается, изменяется и дополняется руководителем ОУ совместно с профсоюзным комитетом, принимаетсяПедагогическим советом Центра.

1.4.Источниками финансирования стимулирующих выплат являются экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания (п.п. 2.4. Постановления администрации г.Оренбурга от 21.08.2020 г. № 1260-п «Об оплате труда муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга»), а так же за счет средств, выделенных на увеличение фонда оплаты труда.

1.5. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику устанавливает Комиссия по распределениюстимулирующихвыплати единовременной премии работникам ЦРТДиЮв последний месяц текущего квартала.

1.6. Комиссия принимает решение о размерах стимулирующих выплат по каждому Работнику на основании информации руководителя ЦРТДиЮ, с учетом мнения профкома профсоюзной организации ЦРТДиЮ и в соответствии с настоящим Положением.

1.7.Выплаты стимулирующего характера определяются 1 раз в квартал в абсолютной величине (п.п. 4.7. Постановления администрации г.Оренбурга от 21.08.2020 г. № 1260-п «Об оплате труда муниципальных организаций дополнительного образования и развития детей города Оренбурга») на основании суммарной оценки показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников *(приложение).*

1.8. Выплаты стимулирующего характера не распространяется на педагогических работников, имеющих дисциплинарное взыскание (невыплата происходит один раз за одно дисциплинарное взыскание).

**2. Заключительные положения**

2.1. Данное положение вступает в силу 31.08.2020 года и действует постоянно.

2.2. Дополнения, изменения могут быть внесены протоколом согласования между руководителем ЦРТДиЮ и комиссией по доплатам.

 Приложение

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**

**эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **Подтверждающий фактор** | **Периодичность оценивания** | **Баллы** |
| **Возможные** | **Самооценка** | **Оценка комиссии** |
| **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ** |
| **Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся** ***(Учебные достижения)*** | качество освоения программ по результатам промежуточной и итоговой аттестации(рассчитывается как доля обучающихся, освоивших программу на оптимальном и достаточном уровне к общей численности обучающихся) | протоколы аттестации и освоения программы | оценивается в конце учебного года | Успеваемость обучающихся:• 100% – 5 баллов;• 95–99% – 3 балла;• 91–94% – 1 балл;• 90% и ниже – 0 баллов. |  |  |
| подготовка призеров и победителей выставок, конкурсов, фестивалей учитывается динамика учебных достижений применительно к результативности участия в конкурсном движении | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат, диплом, грамота) | оценивается за отчетный период | **Очные конкурсы:**международный - 7 балловроссийский уровень – 6 баловрегиональный - 5 балловгородской – 3 балла**Заочное участие** (дистанционное) – 1 балл |  |  |
| **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ** |
| **Позитивные результаты воспитательной деятельности педагога**(расширение географии охвата и рост количественных показателей) | наличие / отсутствие в деятельности педагога воспитательной компоненты (системы воспитательной работы) | план, отчет и анализ деятельности | оценивается за учебный год | • наличие воспитательной системы, коллективный и творческий характер воспитательных дел, их комплексность – 5 баллов;ситуативность - 1 баллов |  |  |
| зафиксированное участие (количество мероприятий) творческих объединений в жизни социума (участие в мероприятиях, в благотворительных акциях, волонтерство и др.) | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат, диплом, грамота), отчет  | оценивается за отчетный период | •региональный уровень – 6 баллов;• муниципальный уровень – 5 баллов |  |  |
| зафиксированное участие творческого объединения в жизни Центра (участие в проведении досуговых мероприятий, спортивных соревнований, дней здоровья, туристических слетов, проведение праздников и др.) | за каждое зафиксированное участие наличие диплома, грамоты, благодарности и т.д. | оценивается за отчетный период | диплом - 3 балла;участие – 1 балл |  |  |
| организация мероприятий для сплочения коллектива объединения (посещение учащимися учебно-тематических экскурсий, музеев, часы интересного общения, походы, чаепития) | отчет по реализации плана воспитательной работы | оценивается заотчетный период  | системность комплексность организации – 3 балситуативность – 1 балл |  |  |
| **ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА** |
| **Сохранность контингента в течение года** | укомплектованность детского объединения (свыше нормативного количества обучающихся по программе) | методический паспорт | оценивается на начало учебного года и в течение | оценивается по данным мониторинга сохранности контингента -3 балла |  |  |
| доля обучающихся переведенных на следующие года обучения | списки детей и методический паспорт | оценивается в конце учебного года |  5 баллов при 100% сохранности контингента |  |  |
| доля обучающихся завершивших обучение по программе (сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (75 % и выше)) | протокол освоения программы | оценивается в конце учебного года | 96-100% - 5 б. |  |  |
| **Удовлетворенность социума, заказчиков образовательной услуги деятельностью педагога** | наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны администрации, педагогов (общественное мнение); родителей (просьбы к администрации ОО о зачислении в группы, где работает данный педагог, и др.), высокой уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг |  результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги, благодарственные письма, запись в журнале отзывов и др. | оценивается за отчетный период | • при наличии позитивных отзывов – 3 балла;• в случае обоснованных жалоб и обращений– снятие «штрафных» баллов – 5 баллов |  |  |
| наличие наград, грамот, благодарностей | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат, диплом, грамота) | оценивается за отчетный период | Федеральный уровень – 10 балловрегиональный уровень –5 балловГлава города – 4 баллаУправление образования –3 балларазличные организации –3 баллауровень ОО – 2 балла |  |  |
| **СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ** |
| **Инновационная деятельность** | работа по программе, прошедшей конкурс (занявшей призовое место) профессионального мастерства | дипломы, грамоты и др. | оценивается на начало учебного года | 5 баллов |  |  |
| * использование авторских методик;
* разработка и реализация инновационных проектов, прошедших внешнюю экспертизу
 | экспертный лист  | оценивается в течение учебного года | 5 баллов |  |  |
| **Внедрение современных образовательных технологий в процесс обучения в т. ч. информационно-коммуникационных** | использование электронных образовательных ресурсов на занятиях(документально представленных) | анализ занятия | оценивается заотчетный период | систематическое - 5 баллов периодическое – 3 балла;  эпизодическое – 1 балл |  |  |
| использование дистанционных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных программ | программа, журнал | оценивается за отчетный период | систематическое - 5 баллов периодическое – 3 балла;  эпизодическое – 1 балл |  |  |
| вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. и участие в конкурсных мероприятиях | призовые места в конкурсах проектов, интернет - конкурсах | оценивается за отчетный период | • всероссийский уровень – 6 баллов;• региональный уровень – 4 балла;• муниципальный уровень – 2 балла;• внутренний уровень – 1 балл |  |  |
| **Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся**  | * выявление и развитие одаренных детей

наличие системы организации работы; наличие программы на выявление и развитие одаренных детей | программа и планирование, индивидуального образовательного маршрута | оценивается в начале и в конце учебного года | наличие – 10 баллов |  |  |
| * работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.); вовлечение в реализацию программы; наличие адаптированной программы для детей с ОВЗ
 | программа и планирование | оценивается в начале и в конце учебного года | наличие – 10 баллов |  |  |
| работа с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации, работа с детьми из социально неблагополучных семей и др.  | план воспитательной работы (вовлечение в реализацию программы) | оценивается за отчетный период | 5 баллов |  |  |
| формирование профориентационной культуры обучающихся | программа(кроме дошкольников) | оценивается в начале учебного года | наличие профессиональной ориентации в программе – 5 баллов  |  |  |
| наличие/отсутствие в деятельности педагога системной работы с родителями  | план, результаты и анализ деятельности  | оценивается за отчетный период | наличие (колл-ный и творческ. хар-р и комплексность работы) – 5 б;эпизодический характер – 1 балл |  |  |
| проведение организационных мероприятий, направленных на создание контакта с родителями обучающихся | оценивается за отчетный период | • при внедрении нестандартных форм работы с родителями могут устанавливаться дополнительные баллы – 2 балла |  |  |
| **Состояние работы по изучению личности обучающихся, своевременное выполнение диагностики, донесение результатов до сведения родителей** | организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (своевременная коррекция) (стартовая, промежуточная и итоговая диагностика) | оценочные методики и материалы, фиксирующие результаты (карты развития, протоколы).  | оценивается в конце учебного года | наличие организованной системы – 5 баллов  |  |  |
| ведение портфолио | портфолио | оценивается в конце учебного года | системное ведение – 3 балла;ситуативное 1 балл  |  |  |
| **Повышение квалификации** | наличие и выполнение плана по самообразованию | план по самообразованию; методическая продукция | оценивается в конце учебного года | комплексность и системность работы – 5 баллов;эпизодический характер – 1 балл |  |  |
| активное участие в системе методической работы (посещение методических объединений, ПС, обучающих семинаров и др, повышение квалификации) | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат и др.) | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 2 баллагородской –1 балл |  |  |
| своевременность повышения квалификации (выполнение закона)  | удостоверение |  | 1 балл |  |  |
| внеплановое обучение на курсах повышения квалификации, в т.ч. дистанционных | удостоверение |  | 1 балл |  |  |
| **Создание элементов образовательной инфраструктуры**  | развитие системы дидактической и методической базы учебного кабинета, создание учебно-методического комплекта  | дидактический и методический материал, наглядные пособия | оценивается за отчетный период | 1 документально подтвержденная единица – 1 балл |  |  |
| эстетическое оформление, соблюдение санитарных норм |  | оценивается за отчетный период | 1 балл;наличие замечаний снятие «штрафных» баллов – 2 балла |  |  |
| **Трудовая и исполнительская дисциплина** | своевременность и качество составления образовательных программ, подготовки отчетов о реализации программ  | готовые материалы | оценивается в начале и в конце учебного года | отсутствие замечаний – 3 балла |  |  |
| своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение педагогической, учебной документации (журнал, метод паспорт, план-конспект занятия) | оценивается за отчетный период | 2 балла |  |  |
| своевременное и качественное соблюдение трудовой дисциплины: выполнение трудового распорядка; выполнение поручений, распоряжений; посещение мероприятий ОО. |  | оценивается за отчетный период | 2 баллаза каждое нарушение снимается 1 балл |  |  |
| **ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО** |
| **Представление опыта ОО и собственного профессионального опыта на различных уровнях** | Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Результативная демонстрация достижений (участие в выставках, конкурсах, олимпиадах (творческие работы, методическая продукция, выполнение заданий)) | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат, диплом, грамота) | оценивается за отчетный период | **Очные:**• всероссийский уровень – 10 баллов;• региональный уровень – 6 баллов;• муниципальный уровень – 3 балла• уровень ОО – 2 балла. **Заочные**:• всероссийский уровень – 3 балла• • региональный уровень – 2 балла;• муниципальный уровень – 1 балл |  |  |
| Результативное зафиксированное участие (открытые мероприятия) в МО, ПС, семинарах, конференциях, форумах (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др.).  | за каждое документально подтвержденное участие (благодарность, сертификат, диплом, грамота) | оценивается за отчетный период | **Очное участие**• Всероссийский уровень – 10 балл;• региональный уровень – 5 балла;• муниципальный уровень – 3 балла • уровень ОО – 2 балла. **Заочное участие** – 3 балла |  |  |
| Результативное участие в Грантах  |  | оценивается за отчетный период | 10 баллов |  |  |
| Наличие публикаций (фиксированное), в том числе на электронных форумах  | за каждое документально подтвержденное участие (публикации) | оценивается за отчетный период | • Всероссийский уровень – 4 балла;• региональный уровень – 3 балламуниципальный – 2 баллана уровне ОО -1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы |  |  |
| Наличие функционирующего обновляемого персонального сайта (блога, страницы на официальном сайте ОО), раскрывающего инновационный опыт работы педагога |  | оценивается за отчетный период | • Сайт успешно функционирует, обновляется, является средством общения обучающихся, их родителей, педагогов, способом обмена информацией – 10 баллов;• сайт успешно функционирует, обновляется, имеется необходимая информация – 5баллов;• сайт обновляется реже, чем 1 раз в месяц– 1 балл |  |  |
| **Участие педагога в разработке и реализации Программы деятельности ОО Экспертно-аналитическая деятельность** | организация или участие в регулярных исследованиях; вовлеченность в групповые инновационные педагогические проектыдеятельность в составе экспертных групп, комиссий, советов | приказы о направлении на мероприятия |  | региональный уровень - 3 балламуниципальный уровень – 2 баллауровень ОО – 1 балл |  |  |
| участие в работе жюри | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 3.балламуниципальный уровень – 2 баллауровень ОО – 1 балл |  |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**

**эффективности деятельности педагога-организатора**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **подтверждающий фактор** | **периодичность оценивания** | **Баллы** |
| возможные баллы | **самооцека** | **Оценка комиссии** |
| **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬИ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПЕДАГОГА-ОРГАНИЗАТОРА** |
| **Организация и проведение массовых досуговых мероприятий** | Планирование, организация и проведениедосуговых мероприятий *учитывается количественная динамика и уровень проведенных мероприятий* | **портфолио** | оценивается за отчетный период | уровень:ОО - более одного мероприятия в неделю – 2 баллагород более одного мероприятия в месяц -5 баллов |  |  |
| **Поддержка социально значимых инициатив обучающихся** | наличие / отсутствие в деятельности педагога-организатора постоянно действующего актива обучающихся*учитывается количественный состав актива* | журнал | оценивается в течение учебного года | 1 единица – 1 балл |  |  |
|  вовлечение обучающихся творческих объединений Центра в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др. и участие в жизни социума (участие в конкурсных мероприятиях, в благотворительных акциях, волонтерство и др.)*оценивается зафиксированное результативное участие, учитываются мероприятия организованные педагогом-организатором* | дипломы, благодарности, сертификат*за каждое документально подтвержденное участие* | оценивается за отчетный период | * региональный уровень – 6 баллов;

• муниципальный уровень – 5 баллов |  |  |
| **ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА** |
| **Удовлетворенность социума, заказчиков образовательной услуги деятельностью педагога** | наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (благодарственные письма и др.), высокой уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие подтвержденных жалоб на педагога по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг;результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.  | портфолио | оценивается за отчетный период | при наличии позитивных отзывов – 3 балла;• в случае обоснованных жалоб и обращений – снятие «штрафных» баллов – 5 баллов |  |  |
| наличие наград, грамот, благодарностейза отчетный период | оценивается за отчетный период | Федеральный уровень – 10 балловрегиональный уровень –5 балловГлава города – 4 баллаУправление образования –3 балларазличные организации –3 баллауровень ОО –2 балла |  |  |
| **СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ** |  |  |
| **Инновационная деятельность**  | ежегодное обновление программы досуговой деятельности на основе* изучения рынка дополнительных образовательных услуг;
* анализа информации о государственной и региональной политике в области образования в рамках выполнения требований к качеству дополнительного образования детей и (или) взрослых, в тенденциях его развития;
* анализа внутренних и внешних условий развития ОО
 | программа деятельности педагога организатора на учебный год | оценивается на начало учебного года | 10 баллов |  |  |
| * использование инновационных форм в организации досуговой работы (индивидуальный подход, самостоятельное решение, учет современных тенденций)
 | разработка мероприятия | оценивается за отчетный период | 5 баллов |  |  |
| **Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся**  | * выявление и развитие одаренных детей привлечение к подготовке и организации мероприятий одаренных детей

*наличие системы организации работы, индивидуального образовательного маршрута в программе*  | кол-во выполненных ролей ведущего мероприятия,  | оценивается за отчетный период | на уровне ОО – (1 меропр) – 2 балла;город – 5 баллов;область 10 баллов |  |  |
| * вовлечение в реализацию программы досуговой деятельности детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.)
 | наличие плана работы, отчет о мероприятии с количественными показателями | оценивается за отчетный период | кол-во мероприятий с привлечением данной категории на уровне ОО – (1 меропр) – 2 балла;город – 5 баллов;область 10 баллов |  |  |
| кол-во мероприятий для данной категории на уровне ОО – (1 меропр) – 2 балла;город – 5 баллов;область 10 баллов |  |  |
| работа с детьми находящимися в трудной жизненной ситуации, работа с детьми из социально неблагополучных семей и др. | наличие плана работы, отчет о мероприятии | оценивается за отчетный период | кол-во проведенных мероприятийна уровне ОО – (1 меропр) – 5 балла;город – 10 баллов |  |  |
| использование профориентационных возможностей досуговой деятельности | наличие в программе деятельности педагога организатора на учебный год мероприятий профессиональной ориентации, отчет о мероприятии  | оценивается в начале и в конце уч. года | – 5 баллов |  |  |
| **Состояние работы по мониторингу реализации программ****и развитию дополнительного образования в ОО** | анализ процесса и результатов деятельности ОО по реализации программ и развитию дополнительного образования:* посещение занятий и досуговых мероприятий, анализ и обсуждение их с педагогами

*оценивается при наличии организованной системы* | аналитические справки, анализы занятий, протоколы МО | за отчетный период | 10 баллов |  |  |
| контроль соблюдения требований охраны труда на занятиях и при проведении досуговых мероприятий* соблюдение санитарно-бытовых условий и условий внутренней среды, выполнение требований охраны труда, анализ и устранение (минимизирование) возможных рисков жизни и здоровью учащихся при проведении массовых досуговых мероприятий
 | совместный план деятельности со специалистом по охране труда | за отчетный период | 10 баллов |  |  |
| **Повышение квалификации** | наличие и выполнение плана по самообразованию | план по самообразованию; материалы по обобщению опыта | оценивается в конце учебного года | комплексность и системность работы – 5 баллов;эпизодический характер – 1 балл |  |  |
| активное участие в системе методической работы (посещение методических объединений, ПС, обучающих семинаров и др, повышение квалификации) | портфолио | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 2 баллагородской –1 балл |  |  |
| своевременность повышения квалификации (выполнение закона)  | удостоверение о ПК |  | **1 балл** |  |  |
| внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (наличие удостоверяющих документов), в т.ч. дистанционных | удостоверение , сертификат |  | **1 балл** |  |  |
| **Создание элементов образовательной инфраструктуры**  | обновление и улучшение реквизитной и материально-технической базы проведения мероприятий (сохранность реквизита, его обновление, привлечение инвесторов для улучшения базы) | перечень реквизитов и материально-технического обеспечения (договор о материальной ответственности) | оценивается за отчетный период | пополнение перечня – 5 баллов |  |  |
| **Трудовая и исполнительская дисциплина** | своевременность и качество составления программ деятельности, подготовки отчетов о реализации программ  |  | оценивается в начале и в конце учебного года | отсутствие замечаний – 3 балла |  |  |
| своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведение педагогической документации (журнал, план-мероприятий) |  |  | 2 балла |  |  |
| своевременное и качественное соблюдение трудовой дисциплины: выполнение трудового распорядка; выполнение поручений, распоряжений; посещение мероприятий ОО. |  |  | 2 балла за каждое нарушение снимается 1 балл |  |  |
| **ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО** |  |  |
| **Представление опыта ОО и собственного профессионального опыта на различных уровнях** | взаимодействие с членами педагогического коллектива, родителями учащихся при подготовке и проведении массовых досуговых мероприятий | план, результаты и анализ деятельности | оценивается за отчетный период | факт вовлечения педагогов и родителей в участие в мероприятии – 5 баллов |  |  |
| взаимодействие с администрацией, профсоюзом, родительской общественностью для развития формальных (договорные, организационные) и неформальных форм работы с ними (семинары, квесты, праздники и др.) | портфолио | за отчетный период | организация и проведение 1 мероприятия– 5 баллов |  |  |
| взаимодействие с заинтересованными лицами организаций города, с общественностью, родителями при подготовке и проведении массовых досуговых мероприятий.  | оформление и выполнение договоров на оказание платных услуг по организации культурно-массовой работы в социуме | за отчетный период | 10 баллов |  |  |
| взаимодействие с метод.службой по вопросам планирования и организации работы по повышению квалификации педагогов | проведение мастер-классов, открытых мероприятий, участие в МО и ГМО | за отчетный период | уровеньобласть - 6 балловгород - 5 балловОО – 3 балла |  |  |
| проведение мероприятий для привлечения потенциального контингента учащихся различного возраста:* организация и размещение информационно-рекламных материалов (листовки, буклеты, плакаты, баннеры, презентации, подготовка материалов для сайта, публикации в СМИ, интервью) о возможностях дополнительного образования детей и взрослых в различных областях деятельности
* проведение дней открытых дверей; конференции, выставок и других мероприятий в целях набора и комплектования групп учащихся; презентация реализуемых образовательных программ
 | документальный статистический отчет (аналитическая справка);подготовка пресс-релиза на сайт;статья в газете;интервью | за отчетный период | обновление информационно-рекламных материалов – 3 балла;составление 1 статьи в СМИ или пресс-релиза на сайт – 5 баллов;проведение 1 меропр. – 3 балла |  |  |
| Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсахРезультативная демонстрация достижений (участие в выставках, конкурсах, олимпиадах (творческие работы, методическая продукция, выполнение заданий)) | дипломы, портфолио | оценивается за отчетный период | **Очные:** • всероссийский уровень – 10 баллов;региональн.уровень – 6 б• муниципальный уровень – 3 балла уровень ОО – 2 балла. **Заочные:**всероссийский уровень – 3 балларегиональный уровень – 2 балла; **•** муниципальный уровень – 1 балл |  |  |
|  |  |
| Результативное участие в Грантах  | портфолио | оценивается за отчетный период | 10 баллов |  |  |
| **Участие педагога в разработке и реализации Программы деятельности ОО****Экспертно-аналитическая деятельность** | организация или участие в регулярных исследованиях; вовлеченность в групповые инновационные педагогические проектыразработка и представление руководству и педагогическому коллективу предложений по развитию организациидеятельность в составе экспертных групп, комиссий, советов | портфолио | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 3 балламуниципальный уровень – 2 баллауровень ОО – 1 балл |  |  |
| участие в работе жюри | приказы о направлении на мероприятия | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 3.балламуниципальный уровень – 2 баллауровень ОО – 1 балл |  |  |

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ**

**эффективности деятельности МЕТОДИСТА**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели критериев** | **подтверждающий фактор** | **период оценивания** | **Баллы** |
| **Возможные** | **самооценка** | **Оценка комиссии** |
| **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: УСПЕШНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ МЕТОДИСТА** |
| **Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования** | Системность работы по совершенствованию программного обеспечения:* своевременное обеспечение разработки и подготовкиобр-вательных программ к утверждению
* ведение баз данных по программному обеспечению
* своевременноеобеспечение информации о программах для размещения на сайте
 | * каталог программ;
* банк программ (краткая характеристика, анатация программ)
 | оценивается в начале года | * каталог программ -2 б.

- банк программ – 4 балла;материалы для сайта – 3 балла |  |  |
| контроль и оценка качества (организация экспертизы (рецензирования))программно-методической документации педагогов | экспертные, оценочные листы к программам, метод материалам | за отчетный период | 1 балл за единицу |  |  |
| организация проведения контроля и итоговой аттестации обучающихся*при наличии системы работы* | план проведения аттестации обучающихся протоколы, проекты положений, приказов | оценивается в конце уч.года | 4 -балла |  |  |
| проведение индивидуальных консультаций для педагогов по разработке программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и других методических материалов | журнал регистрации консультаций | за отчетный период |  |  |  |
| проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (участие в работе МО, обучающие семинары, конференции, тематические групповые консультации и др.) | планы проведения ПК педработников; планы работы МО (протоколы МО); тексты выступлений, докладов (тезисы) | за отчетный период | более 3 в месяц – 5 баллов |  |  |
| организация работы ПС (оформление материалов, предоставление (нахождениев различных источниках) новой информации, необходимой педагогам для решения профессиональных задач;обсуждение методических и педагогических вопросов с педагогами) | протоколы ПС, доклад | за отчетный период | 1 единица - 2 балла |  |  |
|  | методическое сопровождение и поддержка решения задач самообразования педагога | планирование, журнал консультаций;итоговый материал педагога по проблеме самообразования | в конце года | система работы – 2 баллаза каждый результат – 5 баллов |  |  |
| методическое сопровождение участия педагогов в получении Грантов, званий, наград, премий. | конкурсные материалы; характеристики | за отчетный период. за одну единицу | документы для Грантаучастие – 5 баллов;победа – 10 балловподготовка характеристик – 3 б |  |  |
| методическое сопровождение участия педагогов в профессиональных и творческих конкурсах | готовые материалы;наградные материалы;журнал регистрации консультаций |  | **Заочное** участие – 1;победы -2 б;**Очное** участие/победы всероссийский уровень – 5/10 балловрегиональный – 4/7 балловгородской – 3/5 балловОО – 1/2 балла |  |  |
| методическая поддержка оформления и презентации педагогами позитивного опыта и представления его на различных уровнях **(**мастер-классы, конференции, методические объединения, открытые занятия) | готовые материалы для презентаций, журнал регистрации консультаций; приказ о направлении на мероприятие  |  | региональный уровень – 7 балловгородской – 5 балловОО - 2 балла |  |  |
| Осуществление методического руководства( рабочей группой; творческим объединением педагогов, МО) | Наличие подтверждающих материалов (планов, разработ-х документов, методических материалов, программ и т.д.) | в конце года |  3 балла |  |  |
| **ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕТОДИСТА** |
| **Удовлетворенность социума деятельностью методиста** | наличие позитивных отзывов в адрес методиста со стороны педагогов, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб на методиста по причине недовольства качеством предоставляемых им методических услуг; результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги и др.  | благодарственные письмарезультаты опроса, анкетирования | *оценивается за отчетный период* | • при наличии позитивных отзывов – 3 балла;• в случае обоснованных жалоб и обращений – снятие «штрафных» баллов – 5 баллов |  |  |
| наличие наград, грамот, благодарностей  |  | *оценивается за отчетный период* | Федеральный уровень – 10 б.региональный уровень –5 б.Глава города – 4 баллаУправление образования –3 б.различные организации –3 б.уровень ОО – 2 балла |  |  |
| **СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СООТВЕТСТВИИ С СОЦИАЛЬНЫМ ЗАКАЗОМ** |
| **Участие в разработке и реализации Программы деятельности ОО;****организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования** | * участие в работе экспертно-аналитических групп (обсуждение с руководством ОО, специалистами, внешними экспертами задач, концепций и методов исследования рынка услуг дополнительного образования; содержания программ дополнительного образования, условий их реализации, продвижения услуг дополнительного образования)
 | программы семинаров;протоколы заседаний, совещаний | за отчетный период | региональный уровень – 10 балловгородской – 5 балловОО – 3 балла |  |  |
| разработка программ и инструментария для изучения рынка услуг дополнительного образования детей; изучение рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых* проведение первичной обработки результатов исследования
 | анкетыопросникианалитические справки | оценивается в конце учебного года | Системность и регулярность предъявления аналитических материалов – 5 баллов |  |  |
| **Инновационная деятельность** | - формирование предложений по определению перечня, содержания программ доп.образования детей и взрослых, условий их реализации, продвижению услуг доп.образования с учетом инновационных подходов к построению дополнительного образования (обновление содержания, форм, методов, приемов, средств обучения). | проекты предложений программ и планов | за отчетный п-д, за единицу материала | 5 баллов |  |  |
| создание инновационных образовательных программ и проектов | за отчетный период | 5 баллов |  |  |
| **Организация и проведение мониторинга и оценки качества организации образовательного процесса**  | подготовка методической документации для проведения мониторинга образовательного процесса, экспертизы программно-методического обеспечения и оценки результатов реализации программ | проекты положений о проведении мониторинга качества обр. процесса, материалов для проведения анализа. | за отчетный период | за 1 единицу - 2 балла |  |  |
| подбор методик для отслеживания результативности освоения образовательных программразработка диагностических материалов | оформленные и используемые педагогами материалы | за отчетный период | за 1 единицу - 2 балла |  |  |
| * наличие планирования и организация проведения мониторинга и оценки качества реализации педагогами доп.общеобразовательных программ; анализа занятий и досуговых мероприятий;
* наличие материалов для обсуждения итогов посещения в диалоге с педагогами

*оценивается при наличии системы в работе* | планы;аналитические материалы, справки; анализы | за отчетный период | Системность и регулярность предъявления аналитических материалов – 2 балла |  |  |
| отслеживание результативности освоения программ | аналитические материалы, справки, обработка протоколов освоения программ | в конце года | Системность и регулярность предъявления аналитических материалов- 2 б |  |  |
| **Разработка рекомендаций по совершенствованию качества обр. процесса** | разработка на основе результатов мониторинга качества реализации программ рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса*оценивается при проведении обсуждения данных рекомендаций с руководством ОО и педагогами* | * проекты;
* готовые материалы
* протоколы ПС;
* совещаний; МО
 | за отчетный период | за 1 единицу – 2 балла |  |  |
| **Создание условий для выстраивания индивидуальной траектории обучения и воспитания обучающихся**  | методическое сопровождение проектирования программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей (построение индивидуального образовательного маршрута); работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.) (разработка адаптированных программ)  |  | оценивается в начале и в конце учебного года | за 1 единицу– 5 баллов |  |  |
| методическое сопровождение организации работы педагогов с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, работа с детьми из социально неблагополучных семей и др. | журнал консультаций | оценивается за отчетный период | 5 баллов |  |  |
| **Повышение квалификации** | своевременность повышения квалификации (выполнение закона)  | удостоверение | оценивается заотч-й п-д | 1 балл |  |  |
| внеплановое обучение на курсах повышения квалификации (наличие удостоверяющих документов), в т.ч. дистанционных | удостоверение, сертификат | оценивается за отчетный период | 1 балл |  |  |
| **Работа с молодыми специалистами** | Организация мероприятий для мол.спец-тов; методическое сопровождение участия молодых педагогов конкурсах *оценивается системность и комплексность в работе* | планы работы. отчеты, аналитические справки  | оценивается в начале и в конце года | Системность предъявления прогностических и аналитических материалов -5 баллов |  |  |
| **Создание элементов образовательной инфраструктуры**  | формирование и развитие системы методической базы кабинета- организация и размещение информационно-рекламных материалов;-ведение (обновление за отчетный период) баз данных методического обеспечения по различным направлениям деятельности; - подготовка экспресс-информации- подготовка информации для размещения на сайте учреждения, в СМИза отчетный период | документальный статистический отчет (аналитическая справка);подготовка пресс-релиза на сайт;статья в газете;интервью | оценивается на отчетный период | обновление информационно-рекламных материалов – 3 балла;- обновление баз данных – 3 балла; - подготовка экспресс-информации (в системе)– 3 балласоставление 1 статьи в СМИ или пресс-релиза на сайт – 5 баллов |  |  |
| **Трудовая и исполнительская дисциплина** | своевременное и качественное (отсутствие замечаний) ведениеметодической документации |  | оцен-тся в начале и в конце года | отсутствие замечаний – 3 балла |  |  |
| своевременное и качественное соблюдение трудовой дисциплины: выполнение трудового распорядка; выполнение поручений, распоряжений; посещение мероприятий ОО. |  | оценивается в начале и в конце года | 2 баллаза каждое нарушение снимается 1 балл |  |  |
| организационное обеспечение проведения мероприятий (по направлениям: конкурс проф мастерства, работа стажерской площадки и др.) |  | за отчетный период | своевременность и отсутствие замечаний – 3 балла |  |  |
| **ПОВЫШЕНИЕ ОТКРЫТОСТИ ОО** |
| **Представление опыта ОО и собственного профессионального опыта на различных уровнях** | Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах Результативная демонстрация достижений  | наградные материалы творческие работы, методическая продукция, выполнение заданий | оценивается за отчетный период | **Очные:** • всероссийский уровень – 10 баллов;региональный уровень – 6 б.;муниципальный уровень – 3 б.уровень ОО – 2 балла. **Заочные:**всероссийский уровень – 3 б.• региональный уровень – 2 б.;• муниципальный уровень – 1 б |  |  |
| Результативное зафиксированное участие (открытые мероприятия) в МО, ПС, семинарах, конференциях, форумах (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др.) |  | оценивается за отчетный период | Очное участиеВсероссийский уровень – 10 б.;региональный уровень – 5 б.;муниципальный уровень – 3 б.уровень ОО – 2 балла. Заочное участие – 3 балла |  |  |
| Результативное участие в Грантах  |  | оценивается заотч-й п-д | 10 баллов |  |  |
| Наличие публикаций (фиксированное), в том числе на электронных форумах  | за единицу продукции | оценивается за отчетный период | Всероссийский уровень – 4 б.;региональный уровень – 3 б.муниц-й – 2 б.; ОО -1 б..  |  |  |
| **Экспертно-аналитическая деятельность** | деятельность в составе экспертных групп, комиссий, советов |  | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 3 балламуниципальный уровень – 2 б.уровень ОО – 1 балл |  |  |
| участие в работе жюри |  | оценивается за отчетный период | региональный уровень - 3.балламуниципальный уровень – 2 б.уровень ОО – 1 балл |  |  |

**Приложение № 4**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОНа Общем собрании МАУДО «ЦРТДиЮ»Протокол №\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г. СОГЛАСОВАНО: Протокол заседания профкома № \_\_От «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г. Председатель профсоюзного комитета МБУДО «ЦРТДиЮ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Милохина | УТВЕРЖДАЮПриказ №\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г.Директор МАУДО «ЦРТДиЮ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Акименко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке выплаты единовременных премий**

**работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»**

1. Настоящее положение регулирует порядок установления и выплаты единовременных премий работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» и вводится в соответствии с Федеральным Законом «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

2. Премирование работников ЦРТДиЮ производится в следующих случаях:

* за многолетний и добросовестный труд в ЦРТДиЮ;
* в связи с государственными и профессиональными праздниками;
* в связи с юбилейными датами рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие и др.);
* в связи с юбилейными датами трудовой деятельности;
* при увольнении в связи с выходом на пенсию;
* в связи с присвоением звания «Образцовый коллектив»;
* за успехи по итогам работыучебного года;
* по итогам работы в период летней оздоровительной компании;
* по итогам участия работников в мероприятиях различного уровня;
* по результатам участия обучающихся в мероприятиях различного уровня и т.д.

3. Премирование работников производится на основании приказа директора ЦРТДиЮ в соответствии с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих выплат и единовременных премий с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации работников МАУДО ЦРТДиЮ.

4. Премирование работников ЦРТДиЮ осуществляется с учетом их личного вклада в осуществление основных функций ЦРТДиЮ.

5. При оценке труда работника учитываются следующие показатели:

* качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
* проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
* выполнение особо важной для ЦРТДиЮ работы;
* активная работа с общественными, спортивными организациями; творческими союзами; ассоциациями по проблемам образования;
* подготовка победителей городских, региональных, всероссийских, международных конкурсов, фестивалей, конференций и спортивных соревнований;
* призовые места в конкурсах профессионального мастерства, распространение передового педагогического опыта;
* активное участие в общественной жизни ЦРТДиЮ;
* эффективная работа с родителями обучающихся по оказанию помощи в обеспечении жизнедеятельности ЦРТДиЮ.

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОна Педагогическом совете МАУДО «ЦРТДиЮ»протокол №\_\_\_\_\_от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. СОГЛАСОВАНО: протокол заседания профкома № \_\_От «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. Председатель профсоюзного комитета МАУДО «ЦРТДиЮ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Милохина | УТВЕРЖДАЮПриказ №\_\_\_\_\_\_\_от «31» августа2020 г.Директор МАУДО «ЦРТДиЮ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Акименко |

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**муниципального автономного учреждения дополнительного образования**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее - ЦРТДиЮ) и регламентирует обеспечение системы непрерывного педагогического образования в рамках формирования необходимого кадрового потенциала ЦРТДиЮ.

1.2. Профессиональная компетентность педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на эффективность и качество дополнительного образования детей ЦРТДиЮ.

1.3. Настоящее Положение определяет основные методологические принципы и понятия, на которых строится работа по непрерывному повышению профессиональной компетентности, отражающей реальную квалификацию педагогических работников ЦРТДиЮ, цели, задачи, порядок и формы еѐ организации.

1.4. Основные методологические понятия:

***квалификация*** – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующие подготовленность педагога к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

***курсы повышения квалификации*** – это обновление знаний и навыков лиц, имеющих профессиональное образование в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

***образовательная деятельность*** – деятельность по реализации дополнительных общеобразовательных программ;

***педагогический работник*** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

***профессиональная компетентность*** – комплексная характеристика, объединяющая педагогическую, технологическую, менеджерскую подготовленность педагога в теоретическом и прикладном форматах и проявляющаяся в сугубо индивидуальной форме за счет уникальности личностных качеств каждого из них, и представляемая в единстве еѐ видов, выступающая как своеобразное интегральное личностное образование, обеспечивающее эффективность решения профессиональных задач и психологическую конструктивность активности субъекта, его конкурентоспособность.;

***профессиональная переподготовка*** – это приобретение дополнительных знаний и навыков в соответствии с дополнительными профессиональными и образовательными программами, предусматривающими изучение научных и учебных дисциплин, разделов техники и новых технологий, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности;

***самообразование*** – целенаправленная работа педагога по расширению и углублению своих теоретических знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых профессиональных навыков и умений в свете требований педагогической и психологической наук.

1.5. При организации работы по непрерывному повышению профессиональной компетентности (повышения квалификации) педагогов реализуются важные принципы образовательной деятельности:

* выявление особенностей педагогического стиля каждого педагога и создание благоприятных условий для сохранения и развития его продуктивных компонентов;
* стимулирование инновационной деятельности;
* поощрение стремления к постоянному профессиональному росту;
* организационная поддержка пожеланий педагога на участие в инновационных формах профессионального совершенствования, предлагаемых на региональном и муниципальном уровнях;
* регулярное информирование педагогов о достижениях передовой педагогической науки и практики.

1.6. Повышение квалификации педагогических работников ЦРТДиЮ является непрерывным процессом и осуществляется в течение всего периода работы в образовательных учреждениях.

**II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

**В ОБЛАСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

2.1. Основной целью непрерывного повышения квалификации педагогических работников ЦРТДиЮ является развитие их профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования.

2.2 Задачи непрерывного повышения квалификации:

* обновление и углубление знаний в области теории и методикипреподавания, управленческой и общекультурной деятельности наоснове современных достижений науки и культуры, прогрессивныхпедагогических технологий и передового педагогического опыта;
* создание условий для развития индивидуальных способностей кпрофессиональной деятельности;
* апробация в процессе обучения новых технологий и прогрессивныхформ подготовки и повышения управленческих и педагогическихкадров;
* переориентация целевых установок при планировании и реализацииповышения квалификации с совершенствования профессиональныхзнаний, умений и навыков на развитие профессиональнойкомпетентности;
* активизация профессионального творчества, духа состязательности в педагогическом мастерстве;
* предоставление научной и методической поддержки для полноценнойсамореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
* удовлетворение потребностей в поиске и освоении передовогопедагогического опыта, педагогических инноваций и научныхдостижений;
* освоение всеми педагогическими работниками ИКТ до уровнясвободного самостоятельного использования их в качестве, каксовременного средства информационного обмена, так и эффективногопедагогического средства;
* изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта.

**III. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**В ЦЕЛЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1.Непрерывность профессионального развития педагогических работников ЦРТДиЮ обеспечивается за счет следующих форм непрерывного повышения квалификации:

* самообразование и самосовершенствование;
* специальное обучение (открытые занятия, проблемные семинары, стажерские площадки, вебинары), организуемое вЦРТДиЮ;участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе методических объединений, педагогических советов, проблемных и творческих групп, мастер-классов и др. на уровне ЦРТДиЮ;
* участие в работе городских методических объединений, проектных команд, профессиональных объединений педагогов и руководителей образовательных учреждений; в работе научно-практических конференций, педагогических чтений, конкурсах профессионального мастерства на городском, региональном, всероссийском и международномуровнях;
* прохождение курсовповышения квалификации в соответствии с действующим законодательством по дополнительным профессиональным образовательным программам;
* прохождение профессиональной переподготовки.

3.2.Самообразование и самосовершенствованиепредоставляет наибольшую творческую свободу педагогу и предполагает самостоятельное конструирование индивидуального образовательного маршрута повышения квалификации *(приложение 1*)с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения. Содержательно оно включает изучение и апробацию тех материалов, которые связаны с ближайшими рабочими потребностями педагога или личным планом развития профессиональной карьеры. Перечень вопросов для освоения педагог выбирает самостоятельно.

Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработок и авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведение исследований по утверждѐнным программам, написания статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др. *(приложение 2).*

3.3. Плановое повышение квалификации проводится на протяжении всей трудовой деятельности работника не реже одного раза в три года учреждениями, имеющими лицензию на правоведения образовательной деятельности (ст.47 п.5.2. ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и предполагает обучение по дополнительным профессиональным образовательным программамот 72 до 500 часов, во всех формах (очных, очно-заочных, дистанционных, сетевыхи др.).

По итогам прохождения курсов повышения квалификации в отдел кадров ЦРТДиЮ представляется копия документа, подтверждающего прохождение курсовой подготовки (удостоверение установленного образца о повышении квалификации).

3.4. Программа профессиональной переподготовки должна предусматривать не менее 260 часов обучения. После ее успешного завершения слушатели получают документ о профессиональной переподготовке (диплом государственного образца, удостоверяющий право (квалификацию) специалиста вести профессиональную деятельность в определённой сфере).

По итогам прохождения профессиональной переподготовки в отдел кадров ЦРТДиЮ представляется копия документа, подтверждающего ее прохождение.

**IV. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

**РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В РАМКАХ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

4.1 Педагогический работник имеет право (п.5 ст.47 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.187 ТК РФ):

* на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года с сохранением заработной платы;
* на повышение квалификации по личному желанию в сроки и на условиях, согласованных с администрацией ЦРТДмЮ;

4.2. Педагогические работники обязаны (п.п.7 ст. 48 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

* систематически повышать свой профессиональный уровень, т.е проходить обязательную курсовую подготовку в соответствии с утвержденными сроками (не менее 1 раза в 3года в объеме 72 или 108 часов);
* предоставить ответственному лицу за проведение работы по повышению квалификации копию документа, подтверждающего повышение профессиональной квалификации.

4.3. Педагогические работники несут ответственность:

* за неэффективное использование времени, предоставленного для повышения профессионального роста.

4.4. Работодатель имеет право:

* определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников для нужд ЦРТДиЮ;
* предлагать формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников ЦРТДиЮс учетом возможностей учреждений высшего профессионального образования, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;
* устанавливать перечень профессий работников ЦРТДиЮ, подлежащих повышению квалификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Работодатель обязан:

* при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним рабочее место;
* выплачивать педагогическому работнику ОУ среднюю заработную плату по основному месту работы в течение всего времени повышения квалификации;
* создать необходимые условия педагогическим работникам ОУ, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, для совмещения работы с обучением;
* планировать повышение квалификации педагогического работника не реже 1 раза в 3 года; разработать перспективный график повышения квалификации педагогических работников ЦРТДиЮна 3 года и довести его до сведения работников приказом по ЦРТДиЮ.

***Приложение 1***

**Карта индивидуального образовательного маршрута педагога дополнительного образования**

**МАУДО «ЦРТДиЮ»**

*фамилия имя отчество*

**на 20-\_\_\_-20\_\_\_\_ уч.год**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление деятельности** | **Содержание деятельности** | **Результат как педагогический продукт** | **Субъективные достижения (отношение к результату)** | **Формы презентации достижений** |
|
| **Повышение квалификации в системе непрерывного профессионального образования** | Курсы повышения квалификации | Дополнительная образовательная программа «…….»Образовательный проект «….»Методические рекомендации «……» | *Интересная и полезная тема, работа по пунктам проекта для ………..* | Размещение программы (проекта) на собственном сайте |
| **Деятельность педагога в профессиональном сообществе** | Участие в работе ГМО и МО ЦРТДиЮ | Своевременное оформление документации, изучение рекомендованной лит-ры | Необходимость профессионального роста | Выступление на ГМО, на МО. ПС, семинаре и др. |
| **Участие педагога в методической работе** | Участие в реализации единой методической темы (ЕМТ) ЦРТДиЮ Участие в работе пед.советов, производственных совещанийРазработка конспектов открытых занятий «…….», открытых досуговых мероприятий «….» посвященных дню… | Проведение открытых занятий и мероприятий  | Самоанализ проведенных открытых занятий и мероприятий | *Размещение разработок и отчета о проведении на собственном сайте, на сайте ЦРТДиЮ* |
| **Самообразование педагога** | Тема «*Технология создания собственного веб-сайта педагога и его применение в педагогической деятельности*» Посещение открытых занятий и открытых мероприятий других педагогов | *Собственный веб-сайт:* [*http://fizikaaag.ucoz.ru/*](http://fizikaaag.ucoz.ru/) | *Очень полезный интертет-ресурс для размещения педагогического опыта и материалов для учеников, в том числе для дистанционногообразования* | Собственный веб-сайт, размещение дидактических материалов и разработок, материалов для обучающихся |

***Приложение 2***

**Организация работы педагога по самообразованию**

В начале каждого учебного года педагог должен выбрать и утвердить план по самообразованию. Тема выбирается в соответствии с планом работы ЦРТДиЮ, а также с индивидуальным планом работы на год.

Что включает в себя работа по самообразованию:

* Изучение тематической литературы
* Посещение семинаров, участие в вебинарах, курсах, лекциях и т.п.;
* Проведение открытых занятий для коллег, выступление с докладами, рефератами, консультирование по теме самообразования родителей и коллег;
* Практическая деятельность с обучающимися: занятия, диагностика, праздники, досуговые мероприятия и т.п.

Самообразование - возможность углубить свои знания и приобрести новые навыки. Поиск новых форм обучения и развития современных детей – первейшая задача педагога.

Практическим выходом по теме самообразования могут быть методические рекомендации. Материалы по самообразованию могут быть использованы так же и при аттестации. В конце учебного года оформляется отчетпо самообразованию, его можно представить на педагогическом совете.

**СОСТАВЛЕНИЕ ПЛАНА ПО САМООБРАЗОВАНИЮ**

**Титульный лист** оформляется согласно общеизвестным канонам:

* название ОО
* наименование документа - план по самообразованию
* ФИО педагога, стаж, категория
* наименование темы,
* срок работы (с сентября 2020 по май 2023) и возрастную группу детей;

**Следующие страницы**:

* тема,
* цель (цель исходит напрямую из темы),
* задачи
* (повысить уровень знаний в вопросе путем изучения соответственной литературы, посещения обучающих семинаров, самостоятельной исследовательской работы.
* разработка перспективного плана работы в соответствии с темой самообразования,
* подготовка диагностики в начале и конце года, создание учебной программы, организация практической деятельности, которая планируется;
* оформление информационного стенда (уголка),
* проведение консультаций, семинара, лекции и др.).

**Предполагаемые результаты** по самообразованию (формулируются из задач)

**Конкретные этапы работы по самообразованию**. Можно использовать таблицу: разбивка по месяцам учебного года, распределение работы с детьми, родителями, коллегами, самостоятельная работа. Необходимо прописать все, что будем проводить и делать по теме: изучение литературы, занятия, семинары, консультации, оформление стенда, выставки, папки-передвижки и т.п.

**Выход темы**: конечные результаты: открытое занятие, мастер-класс для коллег, консультация для родителей, оформление выставки или др. материалов, отчет на педсовете и др..

**Приложение № 6**

Согласовано «Утверждаю»

Председатель профкома Директор МАУДО «ЦРТДиЮ»

\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Милохина \_\_\_\_\_\_\_\_Е.Н. Акименко

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда работников в МАУДО**

**«Центр развития творчества детей и юношества»**

 **на 2020 - 2023 уч. год**

Администрация и профсоюзный комитет МАУДО «ЦРТДиЮ» заключили настоящее Соглашение в том, что в течение 2020-2023 учебного года руководство МАУДО «ЦРТДиЮ» обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МАУДО «Центр развития творчества детей и юношества».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МАУДО «ЦРТДиЮ», и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятий** | **Количество**  | **Стоимость**  | **Срок** **исполнения** | **Ответственный**  |
| ***1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ***. |
| 1 | Обучение на курсах по ОТ специалиста по ОТ |  1 | 8210 руб. | октябрь 2021 | Директор |
| 2 | Обучение на курсах по ОТ:- руководителей;- ответственных за охрану труда;- специалиста по охране труда. | 10 | 13000 руб. | август 2020 | Директор |
| 2 | 3000 руб. | август 2020 | Директор |
| 4 | 7500 руб. | август 2020 | Директор |
| 3 | 7500 руб. | август 2020 | Директор |
| 1 | 1300 руб. | декабрь 2020 | Директор |
| 3 | Обучение по ГО и ЧС |  | 5400 руб. | сентябрь 2020 | Директор |
| 4 | Обучение по противопожарной безопасности | 7 | 5600 руб. | август 2020 | Директор |
| 5 | Обучение и проверка знаний по ОТ работников МБУДО «ЦРТДиЮ» |  |  | Ежегодно | Специалист по ОТ и ТБ |
| 6 | Организация обучения сотрудников оказанию первой мед.помощи пострадавшим на производстве. Противопожарная безопасность |  |  |  | Специалист по ОТ и ТБ |
|

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
|  |

7 |
|  |
|  |  |  |

 | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации |  \_\_\_\_ |  \_\_\_\_ | В течение года. | Зам. директора по АХРПредседатель профсоюзной организации |
| 8 | Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала:-заместителя директора по АХР;- электрика. |  |  | Согласно графика | Зам. директора по АХР |
| 9 | Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда |  |  | В течение года. | Специалист по ОТ и ТБ |
| 10 | Специальная оценка рабочих мест | 87 раб.мест | 58800 руб. | декабрь, 2020 | Директор, специалист по ОТ и ТБ |
| ***2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ*** |
| 11 | Проведение испытания устройств заземления. |  |  | 2021 | Зам. директора по АХР |
| 12 | Проверка огнетушителей |  |  |  | Зам. директора по АХР |
| 13 | Испытание прочности спортивного оборудованиякаб. № 19 |  |  | август 2020, 2021, 2022 | Комиссия по ОТ |
| 14 | Приобретение медикаментов в аптечки по кабинетам |  |  | В течение года | Зам. директора по АХР |
| 15 | Приобретение рециркуляторов воздуха бактерецидных, бесконтактных термометров, дозаторов локтевых |  | 502318 руб. | 2020 | Зам. директора по АХР |
| 16 | Обрезка деревьев на территории МАУДО «ЦРТДиЮ» |  |  | По мере необходимости | Зам. директора по АХР |
| 17 | Замена напольного покрытия в каб. № 23, 24 |  |  | 2022-2023 гг. | Зам. директора по АХР |
| 18 | Устройство эвакуационного выхода из актового зала и подвала,противопожарных перегородок подвального и складского помещений. Установка противопожарных дверей, монтаж эвакуационного освещения |  | 521696 руб. | сентябрь-октябрь 2020 | Зам. директора по АХР |
| 19 | Ремонт каб. № 20 |  |  | 2021-2022 гг. | ДиректорЗам. директора по АХР |
| 20 | Приобретение музыкальной аппаратуры для актового зала |  |  | 2021-2022 | Директор Зам. директора по АХР |
| 21 | Приобретение орг. техники |  | 160869 руб. | 2020 г. | Директор Зам. директора по АХР |
| 22 | Приобретение камер видеонаблюдения |  | 30000 руб. | 2020 г. | Директор Зам. директора по АХР |
| ***3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ*** |
| 23 | Проведение периодических медицинских осмотров |  | 100000 руб. | Один раз в год | Инспектор ОК |
| 24 | Вакцинация сотрудников ДОУ против гриппа |  | - | Сентябрь 2020, 2021, 2022 | Инспектор ОК |
| 25 | Выделение путёвок для профилактики и лечения сотрудников в санатории «Караваева роща» | По мере выделения путёвок |  | Ежегодно | Председатель профсоюзного комитета |
| 26 | Выделение сертификатов для детей сотрудников в летние оздоровительные лагеря |  |  | Ежегодно | Председатель профсоюзного комитета |
| ***4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ*** |
| 27 | Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток |  |  | Ежеквартально | Зам. директора по АХР |
| 28 | Приобретение мыла и обеззараживающих и антисептических средств |  |  | Ежеквартально | Зам. директора по АХР |
| 29 | Приобретение одноразовых медицинских масок, бахил |  |  | Ежеквартально | Зам. директора по АХР |
| ***5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЭЛЕКТРО И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ*** |
| 30 | Проверка средств пожаротушения |  |  | Согласно графика | Зам. директора по АХР |
| 31 | Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования |  |  | Один раз в три года | Зам. директора по АХР |
| ***6. КУЛЬТУРНО-МАССОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ*** |
| 32 | Посещение сотрудниками (вместе с семьями) театров, музыкальных филармоний |  |  | Ежеквартально | Председатель профсоюзного комитета |
| 33 | Катание на лыжах в Зауральной роще |  |  | Ежегодно в феврале | Председатель профсоюзного комитета |

Директор МАУДО «ЦРТДиЮ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Н. Акименко

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Милохина

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик. [↑](#footnote-ref-3)
3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-4)
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». [↑](#footnote-ref-5)
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». [↑](#footnote-ref-6)
6. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [↑](#footnote-ref-7)
7. Там же. Пункт 1.4 приложения № 2. [↑](#footnote-ref-8)
8. Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-9)
9. Часть третья статьи 68 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-10)
10. 1) р[екомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей](http://www.eseur.ru/Sovmestnoe_pismo_Minobrnauki_i_Profsouza_po_sokrascheniu_i_ustraneniu_izbitochnoy_otchetnosti_uchiteley/%22%20%5Ct%20%22_blank) (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189). [↑](#footnote-ref-11)
11. Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н. [↑](#footnote-ref-12)
12. Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений». [↑](#footnote-ref-13)
13. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017). [↑](#footnote-ref-14)
14. Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276. [↑](#footnote-ref-15)
15. Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». [↑](#footnote-ref-16)
16. Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-17)
17. Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». [↑](#footnote-ref-18)
18. Указанные вопросы регулируются приказомМинобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее- приказ №1601; приложение 1или 2 к приказу № 1601). [↑](#footnote-ref-19)
19. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу№ 536). [↑](#footnote-ref-20)
20. Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». [↑](#footnote-ref-21)
21. Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству"). [↑](#footnote-ref-22)
22. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [↑](#footnote-ref-23)
23. На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-24)
24. Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-25)
25. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». [↑](#footnote-ref-26)
26. В соответствии со статьёй262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-27)
27. В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней. [↑](#footnote-ref-28)
28. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск заненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-29)
29. Статья 121 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-30)
30. В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором. [↑](#footnote-ref-31)
31. Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644). [↑](#footnote-ref-32)
32. В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

«Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору». [↑](#footnote-ref-33)
33. Пункт 2.3 указанных Особенностей. [↑](#footnote-ref-34)
34. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, [↑](#footnote-ref-35)
35. Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-36)
36. Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.). [↑](#footnote-ref-37)
37. Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников. [↑](#footnote-ref-38)
38. Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020). [↑](#footnote-ref-39)
39. Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-40)
40. Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору. [↑](#footnote-ref-41)
41. 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета). [↑](#footnote-ref-42)
42. В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория. [↑](#footnote-ref-43)
43. Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». [↑](#footnote-ref-44)
44. Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах». [↑](#footnote-ref-45)
45. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору. [↑](#footnote-ref-46)
46. Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-47)
47. Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. [↑](#footnote-ref-48)
48. Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-49)
49. С учетом норм ПриказаМинобр науки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». [↑](#footnote-ref-50)
50. Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015
«О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование») [↑](#footnote-ref-51)
51. В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами. [↑](#footnote-ref-52)
52. Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью. [↑](#footnote-ref-53)
53. Статья 66.1. ТК РФ [↑](#footnote-ref-54)
54. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определятьсяПоложением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда. [↑](#footnote-ref-55)
55. В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. [↑](#footnote-ref-56)
56. В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. [↑](#footnote-ref-57)