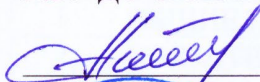
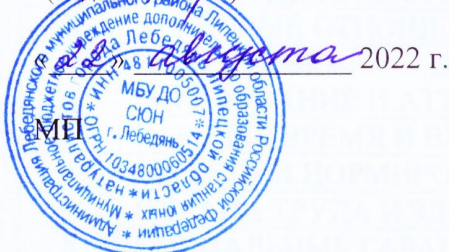


От работодателя:  
Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебединь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебединь  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор зарегистрирован в отделе  
экономического развития администрации  
Лебединьского муниципального района

Регистрационный № 19 от «25» августа 2022 г.

И. специалист-журн. Роговченко С. А.

М.П.



Принят на собрании коллектива работников  
Протокол № 2 от «22» августа 2022 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I</b>	<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</b>	1
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН	7
3	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	13
4	ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	21
5	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	25
6	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	35
7	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	44
8	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	53
9	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	56
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	58
<b>II</b>	Приложение № 1 к Коллективному договору <b>ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ</b>	61
1	Общие положения	61
2	Порядок и условия оплаты труда работников учреждения	62
3	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам	63
4	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	65
5	Условия и порядок премирования	73
6	Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам	75
7	Приложение №1 к Положению об оплате труда работников	75
8	Приложение №2 к Положению об оплате труда работников	76
9	Приложение №3 к Положению об оплате труда работников	76
10	Приложение №4 к Положению об оплате труда работников	77
<b>III</b>	Приложение № 2 к Коллективному договору <b>Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года</b>	78
1	Приложение №1 к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года	81
<b>IV</b>	Приложение № 3 к Коллективному договору <b>ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА</b>	82
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	82
2	ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	82
3	ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ	84
4	ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ	85
5	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	85
6	ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ	86
7	ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ НА РАБОТЕ	87
8	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	87
9	ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ	88
<b>V</b>	Приложение № 4 к Коллективному договору	90

	<b>Перечень должностей и профессий на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты</b>	
<b>VI</b>	Приложение № 5 к Коллективному договору <b>Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права</b>	91
<b>VII</b>	Приложение № 6 к Коллективному договору <b>Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя</b>	93
<b>VII</b>	Приложение № 7 к Коллективному договору <b>Положение об оказании материальной помощи работникам</b>	95
1	Общие положения	95
2	Основания и размеры материальной помощи	95
3	Порядок оказания материальной помощи	96
4	Заключительные положения	96
<b>IX</b>	Приложение № 8 к Коллективному договору <b>Положение о комиссии по охране труда</b>	97
1	Общие положения	97
2	Задачи Комиссии	97
3	Функции Комиссии	98
4	Права Комиссии	99
5	Организация работы Комиссии	99
<b>X</b>	Приложение № 9 к Коллективному договору <b>СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА</b>	101
<b>XI</b>	Приложение № 8 к Коллективному договору <b>Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников</b>	104
1	Общие положения	104
2	Нормы профессиональной этики педагогических работников	104
3	Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников	105
<b>XII</b>	Приложение № 11 <b>Перечень работников с ненормированным рабочим днем</b>	107

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области.

В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

**работодатель** – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования станция юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (в дальнейшем образовательная организация), действующий в соответствии с Уставом образовательной организации;

**представитель работодателя** - директор, действующий на основании Устава образовательной организации;

**работники** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательной организацией;

**профсоюзный комитет** (профком) - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБУ ДО СЮН г.Лебедянь Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников образовательной организации в социальном партнерстве, действующий на основании Устава Профсоюза;

**комиссия** по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, заключенными профсоюзами и органами власти на региональном и муниципальном уровнях.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работодатель** в лице его представителя – директора образовательной организации **Алёшина Игоря Николаевича**;

- **работники** образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профсоюзный комитет (профком) и председатель первичной профсоюзной организации **Лисова Ирина Васильевна**.

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной

организации как объединяющую всех или (более половины) членов Профсоюза организации. Осуществляет взаимодействие с выборными профсоюзными органами (комитет, председатель).

1.5. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения профсоюзного комитета полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, а также на работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**1.7. Коллективный договор** вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение **трех лет**.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, вносить в него изменения или заключить новый коллективный договор.

**1.8. Коллективный договор (изменения в коллективный договор)** в течение **семи дней со дня подписания** сторонами направляется работодателем **на уведомительную регистрацию** в соответствующий территориальный орган по труду.

До подписания коллективного договора сторонами и регистрации его в территориальном органе по труду **проект** коллективного договора направляется профсоюзным комитетом **на правовую экспертизу** в вышестоящий профсоюзный орган.

Вступление коллективного договора в силу после его подписания не зависит от факта уведомительной регистрации в органе по труду.

1.9. Работодатель и профсоюзный комитет **в месячный срок** со дня подписания коллективного договора доводят его содержание до сведения всех работников образовательной организации.

Работодатель **знакомит принимаемых на работу** в образовательную организацию работников с настоящим коллективным договором **под роспись** до подписания трудового договора.

1.10. Работодатель размещает в течение **десяти рабочих дней** со дня подписания сторонами коллективного договора (изменения в коллективный договор) *(или в недельный срок после получения уведомительной регистрации в органе по труду)* копию коллективного договора (изменения в коллективный договор) со всеми приложениями **на официальном сайте** образовательной организации и на страничке первичной профсоюзной организации.

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

- приложение № 1 **«Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение № 2 **«Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области длительного отпуска сроком до одного года»;**

- приложение № 3 **«Правила внутреннего трудового распорядка в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение № 4 **«Перечень должностей и профессий на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;**

- приложение № 5 **«Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение № 6 **«Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение №7 **«Положение об оказании материальной помощи в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов центр города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение №8 **«Положение о комиссии по охране труда в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение №9 **«Соглашение по охране труда в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение № 10 **«Положение о нормах профессиональной этики в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области»;**

- приложение № 11 **«Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебединь Липецкой области».**

1.12. 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, Липецкой области, отраслевыми соглашениями и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников, по сравнению с предусмотренными настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, её реорганизации, а также при смене руководителя образовательной организации.

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

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

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

1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение **итогов** выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации **не реже одного (двух) раза в год**.

1.18. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН**

**2.1.** В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам реализации положений настоящего коллективного договора **стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать предусмотренные настоящим договором обязательства и договоренности, а также положения отраслевых соглашений (регионального, муниципального), распространяющихся на работодателя и работников.

2.1.2. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации.

2.1.3. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организации.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательной организации, в том числе деятельности комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в образовательной организации комиссий, и рабочих органов.

2.1.5. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников образовательной организации и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательной организации с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ), в том числе на основе принятого регламента взаимодействия между работодателем и профсоюзным комитетом.

2.1.6. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников организации.

2.1.7. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательной организации и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. 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 5 (пять)**



**рабочих дней** сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации **свой мотивированный ответ по каждому вопросу.**

2.2.2. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления **выборному органу** первичной профсоюзной организации **копий документов** о принятии таких решений в течение **10 (десяти) рабочих дней со дня получения работодателем решения** от соответствующего государственного органа.

2.2.3. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников.**

2.2.4. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора. В противном случае профком вправе реализовать свое право на внесение работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

2.2.5. Обеспечивать:

- **учет мнения профкома при установлении либо изменении условий** оплаты труда, режима труда и отдыха и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- **участие профкома в работе органов управления организацией** (педагогический совет, попечительский совет, совет родителей и др.), как по **вопросам принятия локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

- **участие членов профкома в комиссиях организации** для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

**2.3. Стороны определили, что все локальные нормативные акты** образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее - локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

**Порядок** принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом является Приложением №5 настоящему коллективному договору.

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

При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

2.3.1. Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок **не позднее пяти рабочих дней** с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

2.3.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется в следующих основных **формах**:

- **учет мнения профкома** в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- **учет мотивированного мнения профкома** в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- **предварительное согласие профкома** на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- **согласование профкомом** локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

2.3.3. **С учетом мнения профкома** производится:

- **утверждение правил внутреннего трудового распорядка** (ст. 190 ТК РФ);
- **утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем** с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
- **утверждение должностных инструкций работников**;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного и воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- **формирование аттестационной комиссии в образовательной организации** (ст. 82 ТК РФ);
- **формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений**;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

**2.3.4. С учетом мотивированного мнения профкома** производится **расторжение трудового договора с работниками**, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

**2.3.5. По согласованию с профкомом** производится:

- **установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников**;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- **утверждение норм профессиональной этики педагогических работников**;
- установление особенностей регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации при наступлении особых обстоятельств;
- **утверждение учебного расписания** (расписания занятий);
- 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);
- **составление графика работы**, графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- **утверждение графика отпусков** (статья 123 ТК РФ);
- **утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических работников**;
- **принятие работодателем локальных нормативных актов** и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- **представление к присвоению почетных званий** (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ).

#### 2.3.6. С предварительного согласия профкома производится:

- 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 статьей 39, частью 3 статьи ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза; с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий (статья 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам;
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

### 2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.4.2. **Представлять, выражать и защищать** социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза образовательной организации на локальном уровне в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.3. Осуществлять контроль за:

- выполнением условий коллективного договора;
- **охраной труда** в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения **трудовых книжек** работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам **аттестации работников**;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников на **соответствие занимаемой должности**;
- справедливым расходованием фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от **приносящей доход деятельности**, и др.

2.4.4. 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 профкомом.

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

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

2.4.7. Организовывать **правовой всеобуч** для работников образовательной организации.

2.4.8. Организовывать **физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия** для членов Профсоюза и их семей.

2.4.9. Ходатайствовать о присвоении **почетных званий**, представлении к наградам работников образовательной организации – членов Профсоюза.

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

2.4.11. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения **индивидуальных и коллективных трудовых споров**.

2.4.12. Оказывать **материальную помощь** членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях и **премировать юбиляров** – членов Профсоюза.

2.4.13. Содействовать предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

**2.5. Работники обязуются** добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты образовательной организации, бережно относиться к имуществу образовательной организации и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации образовательной организации, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в образовательной организации.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

#### **3.1. Стороны договорились, что:**

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, которые являются Приложением № 3 к коллективному договору.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отраслевых соглашений (региональным, муниципальным), Устава образовательной организации, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации **объем учебной нагрузки** для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, **тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера** и условия их осуществления). Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

3.1.4. Работодатель при регулировании трудовых отношений в образовательной организации руководствуется **Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих**, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, и учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

3.1.5. Назначение на соответствующие должности **лиц, не имеющих специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, осуществляется по рекомендации аттестационной комиссии** образовательной организации также, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

3.1.6. Работодатель при принятии **Положения о нормах профессиональной этики педагогических работников** (Приложение №10 к коллективному договору) образовательной организации согласует проект локального нормативного акта (изменения в него) с профсоюзным комитетом.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Заключать трудовые договоры с работниками для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на **неопределенный срок**.

3.2.2. Заключать **срочные трудовые договоры** только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, не устанавливать испытание.

3.2.4. При заключении трудового договора **требовать** от лица, поступающего на работу, документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

**Справку о наличии (отсутствии) судимости** и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а также **справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ**, требовать только при заключении трудового договора.

3.2.5. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в **двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2.6. **Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации, в том числе в электронных журналах.**

Закреплять в трудовых договорах с педагогическими работниками их **право не представлять работодателю информацию, которая может быть получена путем выгрузки из информационных систем**, включая информацию, необходимую для прохождения педагогическим работником **аттестации**.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности.

3.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2.8. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.9. Определять должностные обязанности работников образовательной организации в **должностной инструкции**, которая утверждается с **учетом мнения профкома** и является Приложением к трудовому договору.

3.2.10. До подписания трудового договора с работником **знакомить его под роспись** с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

3.2.11. Обеспечивать на основании **письменного заявления** работника ведение его **трудовой книжки в бумажном виде**, формировать в **электронном виде** основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника.

Осуществлять с участием первичной профсоюзной организации работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

**По письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.**

3.2.12. Осуществлять **комплектование групп** на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Комплектование завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Предупреждать работников о **возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки** на новый учебный год не менее чем **за два месяца**.

3.2.13. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации по согласованию с профкомом. Порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения устанавливаются в организации в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

3.2.14. Рационально использовать педагогический кадровый потенциал образовательной организации в целях обеспечения качественного и результативного образовательного процесса.

**Не допускать необоснованного сокращения количества педагогических работников**, которое повлечет существенное увеличение объема учебной нагрузки у оставшихся педагогических работников.

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



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

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

3.2.16. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

Обеспечивать своевременное **уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях** обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, прекращать трудовой договор по п.7 части первой статьи 77 ТК РФ с выплатой работнику выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

**3.3. Стороны при проведении мероприятий по сокращению штатов** определили:

3.3.1. Работодатель сообщает профсоюзному комитету не позднее чем за **два месяца** до начала проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников организации, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ **в письменной форме**, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за **три месяца**.

С этой целью направляет в профком проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении профкома о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников направляет: проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию об изменении учебной нагрузки, количества групп.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3.2. В соответствии с пунктом 4.11.2. областного отраслевого Соглашения стороны учитывают критерии массового увольнения работников:

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

3.3.3. Работодатель обеспечивает **гарантии и компенсации** высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

- предупреждает работников, являющихся членами Профсоюза о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за три месяца;
- уведомляет территориальный орган занятости и профсоюзный комитет о сокращении численности или штата работников;
- не допускает одновременного увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата.

3.3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее **2 (двух) часов в неделю** для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3.5. Работодатель при сокращении численности или штата работников организации учитывает преимущественное право в оставлении на работе прежде всего, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета;
- опыт работы;
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Для педагогических работников под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

3.3.6. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штатов организации **преимущественное право** на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, предоставляется следующим категориям работников:

- работникам, имеющим квалификационную категорию;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- родителям в многодетной семье;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования (либо в течение трёх лет) и имеющим трудовой стаж менее двух лет;
- работникам, имеющим стаж работы в образовательной организации более 10 лет;
- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением в организациях профессионального образования, переподготовка, повышение квалификации, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- председателю первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.3.7. **Расторжение трудового договора по инициативе работодателя** в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производится только с предварительного **согласия профкома**.

**3.4. Работодатель и профком** совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- **объявление благодарности** руководителя образовательной организации (с занесением в трудовую книжку, с выплатой премии);
- **объявление благодарности** председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- **награждение Почетной грамотой** образовательной организации (с занесением в трудовую книжку, с выплатой премии);
- **награждение Почетной грамотой** первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- **представление к наградам**, решение по которым принимается органами власти;
- **представление к наградам** вышестоящих профсоюзных органов;
- **вручение ценных подарков**.

**3.5. Работодатель и профком** совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в образовательной организации (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) Указанные меры включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов образовательной организации;

- определение категорий работников для работы в режиме **удаленной работы** (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением **электронного обучения и дистанционных технологий**;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);

- особенности при организации **временного рабочего места** вне стационарного рабочего места в образовательной организации (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат **самоизоляции**;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- особенности при предоставлении и **разделении на части отпусков работников**;

- определение порядка подготовки и **предоставления работниками отчета о проделанной работе** (форм, сроков, объемов и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

**3.6. Работодатель и профком** способствуют реализации прав педагогических работников на обращение в **комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений**, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## IV. ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

### 4.1. Стороны договорились о том, что:

4.1.1. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет **формы** подготовки и дополнительного профессионального образования работников, **перечень** необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной **переподготовки и повышения квалификации** для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием **инклюзивного образования**, и других условий.

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

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований, соответствующих ФГОС и составлять **не менее (72) ч.**

4.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение **независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям**, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с **Положением о служебных командировках работников**, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

При направлении работника на **повышение квалификации в дистанционной форме** (с применением дистанционных образовательных технологий) работник освобождается от основной работы на период обучения с сохранением заработной платы.

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

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

4.1.5. Работодатель содействует работникам, желающим пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд образовательной организации.

Предоставляет работникам, получающим **второе профессиональное образование** соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органа, осуществляющего управление в сфере образования, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем при наличии средств от приносящей доход деятельности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании заключенного с работодателем соглашения об обучении.

4.1.6. 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 профкомом работодатель предоставляет такому работнику **дополнительный оплачиваемый отпуск** для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

4.1.7. Работодатель **не допускает** необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования **за счет собственных средств** и других нарушений трудовых прав работников.

**4.2. При аттестации педагогических работников** в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям и в целях установления квалификационных категорий **стороны** исходят из того, что:

4.2.1. При проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения их **соответствия занимаемым должностям** работодатель руководствуется Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.2.2. При **оценке профессиональной компетентности и результатов профессиональной деятельности** педагогических работников, проходящих аттестацию на соответствие занимаемой должности, аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

4.2.3. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации **не соответствующим занимаемой должности** вследствие недостаточной квалификации работодатель исходит из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.2.4. **Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.**

4.2.5. В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, работодатель не использует это в качестве основания для изменения условий трудового договора, либо расторжения с работником трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

**4.3. При аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории стороны руководствуются п. 7.8 областного отраслевого Соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2024 годы, в котором закреплены особые формы и процедуры аттестации для педагогических работников, а именно:**

4.3.1. Педагогические работники, имеющие **государственные награды** в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области», проходят **аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.**

4.3.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

4.3.3. При аттестации педагогических работников **на высшую квалификационную категорию** оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагогический дебют»; чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О 40 поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;

- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;

- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства, обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

4.3.4. При аттестации педагогических работников **на первую** квалификационную категорию оценка результативности их профессиональной деятельности проводится по характеристике-рекомендации руководителя в тех случаях, когда они являются:

- победителями и лауреатами профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Педагогический дебют», чемпионата «Навыки мудрых» для лиц в возрасте 50 лет и старше «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями за последние 5 лет;

- обладателями поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ), в сфере социальной защиты населения Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере социальной защиты населения Липецкой области» от 4 августа 2011 года №522-ОЗ) за последние 5 лет;



- победителями и призерами муниципальных профессиональных конкурсов («Сердце отдаю детям», «Преподаватель года») за последние 5 лет;
- обладателями отраслевых наград за последние 5 лет;
- обладателями Почетной грамоты администрации Липецкой области и Липецкого областного совета депутатов, Почетной грамоты главы 41 администрации Липецкой области, Благодарности главы администрации Липецкой области за последние 5 лет;
- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;
- педагогическими работниками, подготовившими победителей и призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В соответствии с положениями 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, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным **расписанием** (расписанием занятий), **графиками работы** (графиками сменности), **согласованными с профкомом**.

5.1.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 36 часов в неделю**.

В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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 Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

Для руководителя, обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая **не может превышать 40 часов в неделю**.

5.1.3. Для отдельных категорий работников образовательной организации:

- **сторожей** установлен суммированный учет рабочего времени и **сменный режим работы с 12-ти часовым рабочим днём** («один через один»);

5.1.4. Учетный период рабочего времени устанавливается в один год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.1.5. Графики работы (сменности) утверждаются директором, согласовываются с Профкомом и доводятся до сведения работающих не позднее, чем за один месяц до начала работы. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ).

5.1.6. Начало рабочего дня Работников, работающих в сменном режиме «один через один»: сторожа - **20<sup>00</sup> час.**, продолжительность работы - **12 час.**

Ввиду того, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и принятия пищи невозможно, указанным Работникам разрешается прием пищи на рабочем месте и им не сокращается на один час работа в ночные часы. Время перерывов: устанавливается по усмотрению работника в размере **30 минут**. Время таких перерывов считается рабочим и подлежит оплате (ст. 108 ТК РФ).

5.1.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 35 часов в неделю** с сохранением полной оплаты труда.

5.1.8. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательной организации определяются на основании **Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность**, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников **порядок и условия** выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы педагогов и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение **дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися**, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в **концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях**, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мнения профкома.

5.1.9. **Режим рабочего времени и времени отдыха** педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением **электронного обучения и дистанционных образовательных технологий** как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление **свободного дня** (дней) для прохождения **диспансеризации** в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации **права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные 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;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий **свободных дней** для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для **дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.**

5.1.10. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем с участием профкома и **по согласованию с профкомом.**

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется **ежегодно на начало учебного года.**

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми работодателем **с учетом мнения профкома** в соответствии с **Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников**, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

**Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.**

При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и **преемственность преподавания предметов в группах.**

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой **учебной нагрузкой** на новый учебный год **в письменном виде** до их ухода в очередной отпуск, но не менее чем **за два месяца** до начала нового учебного года.

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

**Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки** педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только **по соглашению сторон** трудового договора, заключаемому в письменной форме.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников **может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.**

Педагогическому работнику **по его инициативе** может быть установлен объем учебной нагрузки **более или менее нормы часов за ставку** заработной платы, определяемый по соглашению сторон трудового договора.

5.1.11. Педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, **привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки**, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

5.1.12. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

5.1.13. Возложение на педагогических работников выполнения **дополнительной работы, в том числе функций административного характера**, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их **письменного согласия и дополнительной оплатой** за такую работу.

5.1.14. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1 января – Новый год.
- 2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы.
- 7 января – православное Рождество.
- 23 февраля – День защитника Отечества.

- 8 марта – Международный женский день.
- 1 мая – Праздник Весны и Труда.
- 9 мая – День Победы.
- 12 июня – День России.
- 4 ноября – День народного единства.

## 5.2. Стороны определили, что

5.2.1. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые не являются для них рабочим временем, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. **Не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд**, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по **письменному заявлению** самих работников.

5.2.2. **Периоды каникулярного времени**, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них **рабочим временем** с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, **в пределах нормируемой части их педагогической работы** (установленного объема учебной нагрузки педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Работники из числа **обслуживающего персонала** образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения **организационных и хозяйственных работ**, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.3. 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**.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. **График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.**

5.2.4. **Периоды отмены (приостановки) занятий** (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются **рабочим временем** педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с **графиком работы, утвержденным приказом руководителя по согласованию с профкомом.**

5.2.5. **Приказ работодателя об изменении форм организации труда** в образовательной организации в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму **удаленной работы** (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по **согласованию с профкомом.**

Работникам с их **письменного согласия** (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

5.2.6. Работодатель может привлекать работников к **сверхурочным работам** в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с **предварительного согласия профкома.**

Работа в сверхурочное время допускается только с **письменного согласия** работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

5.2.7. Привлечение работников к работе в **выходные дни**, а также **нерабочие праздничные дни**, производится с их **письменного согласия** в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с **учетом мнения профкома.**

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

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день **за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере** в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, либо по желанию работника, ему может быть предоставлен другой **день отдыха.** В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается **в одинарном размере,** а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по **соглашению сторон.**

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются **Положением об оплате труда работников образовательной организации** (Приложение №1 к коллективному договору).

5.2.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется **перерыв для отдыха и питания,** время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.2.9. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется **ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск,** продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» сроком на **42 календарных дня.**

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней** с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.10. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью **56 календарных дней,** педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися **с ограниченными возможностями здоровья,** осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

5.2.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. **График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом** не позднее чем за две недели до наступления **календарного года** в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**Запрещается** непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение **двух лет подряд** (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в **неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.**

5.2.12. Отдельным категориям работников, имеющим:

- ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей 14 лет,
- одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством,

ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется **по их желанию в удобное для них время** (ст.123, 262.2 ТК РФ).

5.2.13. Работник имеет **преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска**, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.2.14. При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен **вне графика с учетом сроков действия путевки**, если путевка на санаторно-курортное лечение была предоставлена работодателю **не менее чем за 5 (пять) рабочих дней**.

5.2.15. **Изменение графика отпусков** работодателем может осуществляться **с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом**.

5.2.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам **за первый год работы** в каникулярный период, в том числе **до истечения шести месяцев** работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть **разделён на части** (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не менее 14 календарных дней**.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты **денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника**.

Педагогам и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году **не менее 10 месяцев**, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из **установленной продолжительности отпуска**.

При этом **излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета**, а излишки, составляющие **не менее половины месяца, округляются до полного месяца** (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.2.17. **Отзыв работника из отпуска** допускается по письменному распоряжению работодателя только **с согласия работника**. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.



5.2.18. Работникам с **ненормированным рабочим днем** предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **3 календарных дней**.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются **Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем** с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, который является Приложением № 11 к коллективному договору.

5.2.19. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.2.20. Работникам, занятым на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, обеспечивается право на **сокращенный рабочий день** и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении **специальной оценки условий труда** в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

### **5.3. Стороны договорились о том, что:**

5.3.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника **дополнительный оплачиваемый отпуск** в следующих случаях:

- **бракосочетания работника** - 3 календарных дня;
- **рождения ребенка** - 2 календарных дня;
- **для сопровождения 1 сентября детей** при поступлении в **1 класс** - один календарный день;
- **сопровождение детей начальных классов в школу 1 сентября** - один календарный день;
- **проводы сына в армию** - 2 календарных дня;
- **бракосочетание детей работника** - 2 календарных дня;
- **похорон супруга, близких родственников** - 3 календарных дня;
- **в связи с переездом на новое место жительства** - 3 календарных дня;
- **при отсутствии в течение рабочего года дней нетрудоспособности** - 3 календарных дня;

- обеспечение общественного контроля по **охране труда** (уполномоченным лицам 1 раз в год) - 3 календарных дня;

5.3.2. **Отпуск без сохранения заработной платы** предоставляется работодателем по письменному заявлению работника **по семейным обстоятельствам** и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется **по соглашению** между работником и работодателем.

**Отказ** работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть **мотивирован**, а также **согласован с профкомом** в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в профком).

5.3.3. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с профкомом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года **без больничных листов продолжительностью (два или более) календарных дня.**

При этом указанный отпуск может быть **использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление**; между собой такие отпуска **не суммируются и на следующий год не переносятся**; денежная **компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.**

5.3.4. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые **десять лет** непрерывной педагогической работы имеют право на **длительный отпуск** сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», **Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года**, которое является Приложением № 2 к коллективному договору.

5.3.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ. **Оплата отпуска** производится не позднее, чем **за три дня** до его начала.

5.3.6. Ежегодный отпуск должен быть **перенесен на другой срок** по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.3.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, по **письменному заявлению** работника может быть **заменена денежной компенсацией** (статья 126 ТК РФ).

**При суммировании** ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной

компенсацией могут быть заменены **часть каждого** ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим **10 месяцев**, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – **42 календарных дня**.

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

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

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

- излишки, составляющие **менее половины месяца**, **исключаются** из подсчёта, а излишки, составляющие **не менее половины месяца**, **округляются** до полного месяца.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.1.** При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны** исходят из того, система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями и рекомендациями Управления образования и науки Липецкой области, а также с учётом:

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

- Положений районного (городского) отраслевого Соглашения.

**6.1.1.** Оплата труда работников осуществляется на основании **Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения**

**дополнительного образования детско-юношеского центра г. Лебедянь Липецкой области, разработанного с участием профкома и является приложением №1 к коллективному договору, других локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.**

**6.1.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается настоящим коллективным договором, положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.**

**6.1.3. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).**

**6.1.4. Изменения и дополнения, вносимые в положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профкомом.**

**6.1.5. В положении об оплате труда работников образовательной организации предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии) в соответствии с муниципальным Положением по оплате труда работников бюджетной сферы.**

**6.1.6. Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, осуществляется с обязательным участием профкома.**

**6.1.7. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.**

**6.1.8. Оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, осуществляется с учетом мнения профкома.**

**Размеры и условия дополнительных выплат за заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы,**

предусматриваются в их **трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам)** в соответствии с положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

**6.2. Работодатель** обеспечивает установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы, премий (по результатам работы в текущем учебном году, **разовых премий**) и иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, которые определяются на основе формализованных **критериев** определения достижимых результатов работы, измеряемых **качественными и количественными показателями**.

**6.2.1. Месячная заработная плата** работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками, выплачивается в размере **не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ)**, установленного федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается **компенсация** в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился **на больничном**, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени **из расчета минимального размера оплаты труда**. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

**6.2.2.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем **каждые полмесяца** в денежной форме путем **перевода** в кредитную организацию по **заявлению** работника.

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 календарных дней** до дня выплаты заработной платы.

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

Днями выплаты заработной платы являются: **1 и 16 число** каждого месяца.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

6.2.3. Работодатель при выплате заработной платы выдаёт работнику **расчетный листок не позднее дня выплаты** заработной платы за вторую половину месяца 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 расчетного листка утверждается работодателем с **учетом мнения профкома**.

6.2.4. В случае **задержки** выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок **более 15 дней** работник имеет право в соответствии со статьей 236 ТК РФ **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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время **отсутствовать** на рабочем месте.

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

6.2.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная **компенсация** в размере **не ниже 1/150** (одной сто пятидесятой) действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчёта включительно.

6.2.7. **Месячная заработная плата** педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяются с учётом **фактического объёма** учебной нагрузки путём умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объём учебной нагрузки в неделю и деления полученного результата на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - **со дня представления соответствующего документа;**
- при присвоении квалификационной категории - **со дня вынесения решения аттестационной комиссией;**
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - **со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;**
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - **со дня присвоения, награждения.**

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится **со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.**

6.2.9. Оплата труда педагогов, имеющих **квалификационные категории**, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование **«старший»** (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

6.2.10. В случае **уменьшения** у педагогов в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками **с их согласия** продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

6.2.11. Работодатель устанавливает выплаты **компенсационного** характера за увеличение объема работы, за:

- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) **с ОВЗ.**

6.2.12. Работодатель обязуется устанавливать **стимулирующие надбавки** к ставкам заработной платы (с учётом педнагрузки) педагогическим работникам за наличие **первой** квалификационной категории – 10%, **высшей** – 25% и 35% для педагогов, для лиц размеры ставок и окладов которых не были сформированы с учётом имеющейся квалификационной категории в муниципальном положении по оплате труда.

6.2.13. Педагогическим работникам в течение срока действия присвоенной квалификационной категории в соответствии с **Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций**, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, **сохраняется оплата труда** в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, **независимо** от преподаваемого **предмета** (дисциплины), **типа** образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, **независимо от перерывов работы**;

- при выполнении педагогической работы по **иной должности**, по которой **совпадают** должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель; преподаватель	педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2.	Мастер производственного обучения	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
3.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
4.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
5.	Музыкальный руководитель; педагог-психолог;	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,



	инструктор по физической культуре	направления дополнительной работы, и помимо работы основной должности)
6.	Старший вожатый	педагог-организатор

6.2.14. В образовательной организации 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 – не менее чем на **один год**;
- до наступления права для назначения страховой **пенсии по старости**, либо **досрочной** - не менее чем за **один год**;
- по окончании **длительной болезни** менее чем на **6 месяцев**;
- по окончании **длительного отпуска**, предоставляемого до одного года не менее чем на **один год**.

6.2.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории **после подачи работником заявления** в аттестационную комиссию, в соответствии с п.5.19.4. областного отраслевого Соглашения на 2021-24 годы, у него сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории **до принятия аттестационной комиссией решения** об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

**6.3. Стороны** договорились относить выплаты за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: **заведованию кабинетом, руководству методическими комиссиями** и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности педагогов, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат **компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»**.

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

**6.3.2.** За время работы в **периоды отмены (приостановки) занятий** (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации (федерального и регионального).

**6.3.3.** За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в **лагерях с дневным пребыванием детей**,

в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (**с их согласия**) к этой работе **сверх указанного времени** им производится **доплата** за фактически отработанное время.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки педагога, то есть **замена временно отсутствующего педагога**, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является **временным увеличением педагогической работы**, которая осуществляется педагогическим работником с его **письменного согласия**, в том числе в **свободное от основной работы время**, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за **количество часов замены в одинарном размере**.

#### **6.4. Стороны признают, что**

6.4.1. Выплаты за выполнение **сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни**, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда образовательной организации **компенсационные и стимулирующие** выплаты, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**, а также за выполнение **сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных**, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда образовательной организации.

6.4.2. Заработная плата работников, временно перешедших с их **письменного согласия** (по письменному заявлению) на форму **удаленной работы** (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда **выплачивается в полном объеме**.

Применение **электронного обучения и дистанционных образовательных технологий** не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при **временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы** (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

6.4.3. Время **простоя** по вине работодателя оплачивается в размере не ниже **средней заработной платы работника**, в т. ч. при временном приостановлении

функционирования образовательной организации по инициативе Администрации или Отдела образования.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере **не менее двух третей среднего заработка**, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника **не оплачивается**.

6.4.4. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, производится в **повышенном размере** по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **не менее 4 процентов** тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.4.5. Оплата труда работников в **ночное время** (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - **35 процентов** часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## **6.5. Стороны договорились:**

6.5.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в **забастовке** из-за невыполнения условий данного коллективного договора по вине работодателя или учредителя заработную плату в **полном размере**.

6.5.2. В целях повышения имиджа образовательной организации, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией выплачивать **стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10%** от ставки заработной платы, должностного оклада (оклада), в зависимости от результативности и качества его деятельности.

6.5.3. При рассмотрении вопросов принятия и (или) **изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда** стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется **по согласованию с профкомом** (принцип прозрачности).

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей **комиссии с участием профсоюзного комитета**, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 4.2 областного отраслевого Соглашения на 2021-2024 годы.

6.5.4. В целях снятия **социальной напряженности** работодатель обязуется **информировать** коллектив работников об источниках и размере фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6.5.5. При наличии финансовых средств работникам образовательной организации оказывается **материальная помощь** в соответствии с **Положением об оказании материальной помощи** (Приложение №7).

6.5.6. Стороны исходят из того, что штаты образовательной организации формируются с учетом установленной **предельной наполняемости групп**. За фактическое превышение наполняемости групп, установленной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, устанавливается **доплата**, как это предусмотрено **при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы** (ст. 151 ТК РФ) - по соглашению сторон трудового договора.

6.5.7. Система нормирования труда в образовательной организации определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основании типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном **законодательством Российской Федерации**.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**7.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны** совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать **Соглашение по охране труда**, которое является Приложением №9 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц; совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Соглашение по охране труда, содержащее в том числе финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, разрабатывается на календарный год, рассматривается на заседании комиссии по охране труда и вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

**Акт проверки выполнения** Соглашения по охране труда составляется один раз **в шесть месяцев** комиссией по охране труда по результатам проверки и утверждается руководителем образовательной организации и председателем первичной профсоюзной организации.

7.1.2. Обеспечивать:

- **выборы** представителей в формируемую на паритетной основе сторонами **комиссию по охране труда** образовательной организации и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав **комиссии по проведению специальной оценки условий труда**;

- своевременное расследование **несчастных случаев** с работниками, оказание **материальной помощи** пострадавшим;

- условия для прохождения работниками **диспансеризации** в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли **медицинский осмотр**, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также рекомендаций по направлению работников **не ранее чем за пять лет** до достижения ими возраста, дающего право на назначение **страховой пенсии по старости** в соответствии с пенсионным законодательством, **на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов**;

- работу **комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий.**

**Положение о комиссии по охране труда** является Приложением № 8 к коллективному договору.

7.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

7.1.4. Контролировать выполнение в организации **предписаний** органов государственного надзора (контроля), **представлений** технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.1.5. Обеспечивать участие первичной профсоюзной организации в **смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»** и Федерации профсоюзов Липецкой области.

## **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации **финансирование мероприятий** по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством и п. 9.2.1. Областного отраслевого Соглашения на 2021-2024 годы.

7.2.2. Выделять средства в размере **не менее 1,0 процента** от фонда оплаты труда и **не менее 0,7 процента** от суммы эксплуатационных расходов

организации на улучшение условий и охраны труда, **в том числе на** обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели закрепляется в **Соглашении об охране труда** (приложение № 9).

7.2.3. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность **возврата части сумм** страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- **до 20 процентов** на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, **в том числе на** проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- **до 30 процентов** на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

7.2.4. Обеспечить соблюдение положений статьи 217 Трудового кодекса РФ **по организации охраны труда в образовательной организации.**

7.2.5. Создает службу охраны труда при численности работников образовательной организации более 50 человек или вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников образовательной организации менее 50 человек устанавливает **стимулирующую надбавку (не менее 20%** от ставки заработной платы, оклада) работнику образовательной организации, на которого **приказом** руководителя возложены обязанности **ответственного за состояние охраны труда** образовательной организации.

7.2.6. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда **на каждом рабочем месте**, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в подготовке образовательной организации к новому учебному году.

7.2.7. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных кабинетах и других помещениях) необходимый **температурный режим, освещенность и вентиляцию** в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (**18 градусов** по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель **по представлению профкома** вводит для работников **режим сокращенного рабочего дня** с сохранением средней заработной платы.

7.2.8. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке, условий труда.

Систематически проводить **обучение членов комиссии**, по специальной оценке, условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в организации.

7.2.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с положениями пунктами 5.3, 10.3.9. областного отраслевого Соглашения и настоящего коллективного договора.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к **вредным условиям труда 3 или 4 степени** или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

7.2.10. Проводить обучение по охране труда и **проверку знаний требований охраны труда** работников образовательной организации в соответствии с законодательством об охране труда, **в том числе:**

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и **оказанию первой помощи** при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- **инструктаж** по охране труда, **стажировку** на рабочем месте и **проверку знаний требований охраны труда**;
- обучение по **электробезопасности** специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по **пожарной безопасности**;

7.2.11. Разрабатывать и утверждать **инструкции** по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место **по согласованию с профкомом**.

7.2.12 Проводить **целевой инструктаж** по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.2.13. Обеспечивать наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах, **журналов инструктажа** и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; **недопущение к работе** лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем **риске** повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и **средствах индивидуальной защиты**.

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

7.2.17. Проводить за счет средств работодателя обязательные **предварительные** (при поступлении на работу) и **периодические** медицинские осмотры работников и **психиатрические освидетельствования** работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ, в порядке, определяемом **по согласованию с профкомом**.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, **отстраняются** работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель **не допускает** работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

7.2.18. Организует проведение **диспансеризации** работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

7.2.19. Осуществлять обязательное **социальное страхование** работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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



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

7.2.22. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно **сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств**, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник **приобретает ее сам**, а работодатель **возмещает работнику в срок не более десяти дней** ее полную стоимость.

**Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**, является Приложением № 4 к коллективному договору.

7.2.23. Обеспечивать противопожарную безопасность в образовательной организации в соответствии с нормативными требованиями. Содержать в исправном состоянии системы и **средства противопожарной защиты**, включая первичные средства тушения пожаров, не допускает их использования не по назначению.

7.2.24. Проводить своевременное **расследование несчастных случаев** на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их **учет** в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в образовательной организации в течение длительного перерыва между занятиями работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами образовательной организации относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению занятий, перемещение из здания в здание и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается **как несчастный случай на производстве**.

7.2.25. Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение **затрат на лечение и реабилитацию** пострадавших работников, а также выплачивать единовременную денежную компенсацию сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в

результате **смерти** работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

В случае **трудового увечья**, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя.

7.2.26. Своевременно (**в течение суток**) **сообщать** в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Липецкой области, Липецкую областную организацию Профсоюза, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

7.2.27. Проводить **ежегодный анализ** причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.28. Обеспечить работу в образовательной организации **коллегиальных и рабочих органов** (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным **участием представителей профкома**.

7.2.29. Осуществлять совместно с **профкомом**, уполномоченными по охране труда **контроль** за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.2.30. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения **проверок** соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в образовательной организации, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2.31. Обеспечить наличие **аптечек** для оказания первой помощи работникам, **питьевой воды**.

7.2.32. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в образовательной организации (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

- приобретение и выдачу **бесплатно** всем работникам образовательной организации **сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств** как на время нахождения работников на рабочих местах, так и на время нахождения их в пути на работу и с работы;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, **отстранение** от работы, проведение **дезинфекции** помещений и др.).

7.2.33. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда **профсоюзного контроля** за соблюдением норм и правил

по охране труда в образовательной организации с установлением им надбавки в размере **не менее 10%** от ставки заработной платы, должностного оклада, (оклада).

Работодатель организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивает наличие оборудованной **комнаты** для организации приема пищи, **отдыха** (релаксации) работников образовательной организации.

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

### **7.3. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:**

- **список работников неэлектротехнического персонала**, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением **1-й группы**;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением **2-й, 3-й, 4-й группы**;

- **список работников**, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах **один раз в три года**;

- **список работников**, которые должны проходить обучение по охране труда **один раз в три года в своей образовательной организации**;

- **список лиц, ответственных за проведение инструктажей** по охране труда с работниками (**вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого** на рабочем месте), по **пожарной безопасности**, по **электробезопасности** неэлектротехнического персонала.

### **7.4. Работники обязуются:**

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

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.4.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.4.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.4.6. Извещать немедленно руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.5. Работник имеет право** отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**7.6. Стороны определяют** следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта образовательной организации при возникновении особых обстоятельств:

7.6.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах образовательной организации. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет **дистанционный производственный контроль** за соблюдением санитарных норм и правил.

7.6.2. Работодатель **совместно с профкомом** для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяет порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

- контролирует обеспечение рабочего места **персональным компьютером** (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

- определяет порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия работодателя) оборудования (ПК и др.);

- для предупреждения преждевременной **утомляемости** пользователей устанавливает порядок работы с ПК (продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва, суммарное время непосредственной работы, индивидуальный подход по ограничению времени работы и др.)

**7.7. Профсоюзный комитет** обязуется:

7.7.1. Организовать избрание и **обучение уполномоченных по охране труда**, а также **представителей в комиссию по охране труда**.

7.7.2. Осуществлять **контроль** за состоянием охраны труда в образовательной организации силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.7.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета **отчеты** представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда **о выполнении коллективного договора** по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, **Соглашения по охране труда**.

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

7.7.5. Принимать участие в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (**комиссий**) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов организации к новому учебному году;
- на готовность объектов образовательной организации к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.7.6. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации **приостановления работ** до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после **официального уведомления администрации**.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **8.1. Работодатель и профком обязуются:**

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, **информировать** работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях профкома, о **расходовании бюджетных средств за прошедший год** и о бюджетном финансировании **на предстоящий финансовый год**, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

8.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать **систему мер по социальной поддержке** работников организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников предпенсионного возраста, ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательной организации, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации и т.д.

## **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать работникам, относящимся к **лицам с ограниченными возможностями здоровья**, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры образовательной организации.

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением ПФР и образовательной организацией в целях предоставления лицам **предпенсионного возраста** двух рабочих дней на прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления **страховых взносов** всем работникам образовательной организации.

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

8.2.4. По обращению профкома предоставлять **по согласованию** в установленном порядке бесплатно во внеучебное время помещение, спортивный инвентарь для проведения **спортивно-оздоровительных мероприятий** с работниками организации.

8.2.5. **По заявкам профкома** предоставлять в установленном порядке бесплатно приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных **общественно значимых мероприятий** для работников и членов их семей.

8.2.6. Выплачивать **единовременное материальное вознаграждение** в размере не менее **средней месячной заработной платы** в пределах средств, направляемых на оплату труда **при увольнении** в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в образовательной организации **длительный срок (более 10 лет)**.

8.2.7. Предоставлять **4 дополнительных оплачиваемых** Фондом социального страхования выходных дня **в месяц одному из родителей**, имеющим **ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет**, в соответствии с законодательством (не за счет свободного или методического дня работника).

8.2.8. Выплачивать **дополнительное выходное пособие** в размере **среднемесячной заработной платы**, наряду с **выходным пособием (в размере среднемесячной заработной платы)**, предусмотренным ст. 178 ТК РФ, **одиноким матерям (отцам)**, имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, **беременным женщинам** и женщинам, имеющим детей в возрасте **до трех лет**, при **расторжении с ними трудового договора** в связи с ликвидацией образовательной организации.

8.2.9. Обеспечивать выплату стимулирующей надбавки **председателю первичной профсоюзной организации** за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере **10 %** от ставки (оклада).

8.2.10. Создавать необходимые условия в образовательной организации для организации питания и отдыха работников.

**8.3. Стороны договорились** осуществлять в образовательной организации следующие меры социальной поддержки работников:

8.3.1. **При наличии средств** по фонду оплаты труда оказывать **материальную помощь** (согласно **Положению об оказании материальной помощи**, приложение №5) в связи с:

- **рождением (усыновлением)** ребенка;
- достижением работника **возраста 60** (для **женщин - 55**) лет (при достижении возраста 50 лет материальная помощь выплачивается в размере **50 %** от указанных выплат);
- **длительной болезнью** работника (более 1-го месяца), члена (членов) семьи: **супруга, родителей и детей** (усыновителей и усыновленных);
- проведением **платных операций**;
- приобретением **дорогостоящих лекарственных препаратов**;
- **работникам-инвалидам**;
- в случае **смерти** близкого родственника;
- в случае **стихийных бедствий** и других случаев **утраты имущества**;

8.3.2. При прохождении диспансеризации освобождать работников от работы: в возрасте до **40 лет** на один рабочий день **один раз в три года**, достигших возраста **сорока лет** - на один рабочий день **раз в год** (ежегодно) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании **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.

**8.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.4.1. 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.

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

- оказание **материальной помощи**;
- организация **оздоровления**;

- организация работы с детьми работников;
- организация **спортивной работы**;
- поддержка мероприятий для различных категорий **ветеранов**, в том числе ветеранов труда;
- организация **культурно-массовых и спортивных мероприятий**;
- **социальные программы** для членов Профсоюза.

8.4.3. Осуществлять контроль за организацией питания работников в образовательной организации, в том числе педагогических и иных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, путем предоставления работодателем возможности **приема пищи** в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.4.4. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме **добровольного пенсионного страхования**.

## **IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

**9.1. Стороны** при рассмотрении вопросов закрепления в образовательной организации молодых специалистов, предоставления мер социальной поддержки статус **«молодой специалист»** определяют в соответствии с пунктом 8.1. областного отраслевого Соглашения:

- для выпускников учреждений **среднего и высшего профессионального образования** в возрасте **до 35 лет**, впервые поступающих на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения **в течение двух лет**;

- для обучающихся по образовательным программам **высшего образования** по специальностям и направлениям подготовки **«Образование и педагогические науки»**, успешно прошедших промежуточную аттестацию **не менее чем за три года обучения и допущенных** к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам;

- для обучающихся по образовательным программам **высшего образования** по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности **дополнительных** общеобразовательных программ, успешно прошедших промежуточную аттестацию **не менее чем за два года обучения и допущенных** к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам.

9.1.1. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, **имевшего трудовой стаж до завершения обучения** в организациях **высшего образования**, профессиональных образовательных организациях и действует в течение **пяти лет**.

**9.2.** С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов **стороны совместно:**



- содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- содействуют организации методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними **наставников** из числа педагогов, показывающих высокие образовательные результаты, с установлением наставникам **доплаты** в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- содействуют формированию кадрового резерва на руководящие должности в организации;
- поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений (советов, клубов) и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов;
- способствуют привлечению молодых педагогов к реализации региональных, муниципальных образовательных проектов и социально значимых мероприятий;
- создают условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;
- поддерживают молодёжный досуг, содействуют в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности.

### **9.3. Работодатель обязуется:**

9.3.1. В целях финансовой поддержки молодых специалистов со стажем работы **до 2-х лет** производить стимулирующую надбавку в размере **не менее 50%** ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

В течение последующих **3 лет** работы производить стимулирующую надбавку в размере **не менее 30%** ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

9.3.2. Сохранять и **продлевать** социальные гарантии, предусмотренные молодым специалистам на определенный срок действия, в следующих случаях:

- **призыва лица на военную службу** или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- приём на работу молодого специалиста **из другой организации** образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной **аспирантуре** на срок **не более трех лет**;
- отпуска педагогического работника **по уходу за ребенком до трех лет**.

### **9.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4.1. Способствовать повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

9.4.2. Информировать молодых педагогов о деятельности Профсоюза образования по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

9.4.3. Создавать условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе проводить спортивно-оздоровительные мероприятия.

## Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**10.1.** В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

10.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

10.1.3. Включать по поручению работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления образовательной организации.

10.1.4. Обеспечивать перечисление профсоюзных **взносов** в полном объеме с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет соответствующей территориальной профсоюзной организации на основании соглашения, заключенного между работодателем, первичной профсоюзной организацией и территориальной профсоюзной организацией, **не позднее дня выплаты работникам заработной платы** в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

10.1.5. При наличии **письменных заявлений** работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации **членские профсоюзные взносы** из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по **письменному заявлению** работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (ст. 377 ТК РФ).

10.1.6. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом XI областного отраслевого Соглашения прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительных к предусмотренным трудовым законодательством

гарантий работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

10.1.7. **Не препятствовать** представителям Профсоюза **посещать рабочие места**, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.8. Безвозмездно **предоставлять профкому помещения**, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность **размещения информации профкома** в доступном для всех работников месте.

10.1.9. Осуществлять **бесплатно техническое обслуживание** оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет **хозяйственное содержание**, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

10.1.10. Предоставлять в **бесплатное пользование** первичной профсоюзной организации **помещения** для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом **оплату их хозяйственного содержания**, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

10.1.11. Способствовать осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в образовательной организации в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.1.12. Предоставлять профкому по его запросу **информацию**, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, **заработной платы** и другим социально-экономическим вопросам.

10.1.13. **Освобождать членов профкома от работы** для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе комитета, президиума вышестоящей организации Профсоюза **с сохранением среднего заработка** (статья 374 ТК РФ).

10.1.14. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя, не освобожденных от основной работы, производить в порядке установленным статьи 374 ТК РФ.

10.1.15. Признавать работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой, устанавливать ежемесячную **стимулирующую надбавку** из фонда оплаты труда за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере **не менее 10%** ставки (оклада).

## 10.2. Стороны подтверждают:

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст. 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников образовательной организации, а также иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

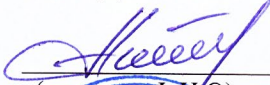
## 10.3. Профсоюз обязуется:

10.3.1 Оказывать содействие в предупреждении и рассмотрении коллективных трудовых споров в образовательной организации, а также конфликтных ситуаций в коллективе.

10.3.2. Содействовать реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда и обеспечение социальной поддержки работников образовательной организации.

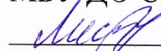
10.3.3. Информировать работодателя о готовящихся, в том числе по решению вышестоящих органов Профсоюза, массовых акциях Профсоюза, в которых предполагается участие работников образовательной организации.

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования станции юных натуралистов  
города Лебедянь Липецкой области**

**I. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станция юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее - Положение) разработано в соответствии с рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, постановления администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. № 755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 15.08.2013 №1131, от 28.01.2015г. № 71) и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станция юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – учреждение). Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения

объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объёма работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических ... и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании постановления администрации Лебедянского муниципального района от 29.05.2013г. № 755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений» (в редакции от 15.08.2013 № 1131, от 28.01.2015г. № 71)

### **III. Порядок и условия установления**

#### **выплат компенсационного характера работникам**

14. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. № 783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования» работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
  - при работе в ночное время;
  - при сверхурочной работе;
  - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;

за обучение на дому при наличии соответствующего медицинского заключения.

15. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее **4 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

16. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере **35 процентов** часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

17. Размер выплат за **сверхурочную** работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в **полуторном размере**, за последующие часы - не менее чем в **двойном размере**.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.



Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем **с письменного согласия работника.**

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

19. В группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере **20%** от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

20. Выплата за обучение на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере **20%** ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

21. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
1	За заведование учебными кабинетами.	10
2	За заведование (УОУ) учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	30
3	За заведование теплицей.	50

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

22. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. № 783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования».

23. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за **интенсивность, высокие результаты работы;**
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за **выслугу лет** (руководителю);
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

24. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

25. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются **руководителям от 60 до 120%** должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении **впервые на должность руководителя** устанавливается в **минимальном размере.**

26. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников.

#### 1) Уборщику служебных помещений:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий – **25%** должностного оклада;
- за поддержку территории учреждения в надлежаще состоянии – **50%** должностного оклада;
- за сохранность учебного оборудования и имущества учреждения (учебной мебели, стеллажей, учебных макетов, проектов, информационных стендов, уголка живой природы, хозяйственного инвентаря и т.д.) – **50%** должностного оклада.

#### 2) Сторожу:

- за исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок и т.д.) – **25%** должностного оклада;
- за поддержку территории учреждения в надлежаще состоянии – **50%** должностного оклада;
- за сохранность зеленых насаждений и их ограждений – **50%** должностного оклада.

27. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
	<b>Методист</b>	<b>550%</b>
1	Участие в реализации программы развития учреждения по любому из направлений ( <i>безопасность ОУ, разработка нормативных документов, развитие МТБ</i> )	Не более 30%: по 10% за каждое направление
2	Работа сайта учреждения, страницы ОУ в социальных сетях, Интернет и др.	Не более 25%

3	Разработка программ ( <i>программа развития ОУ, образовательная программа ОУ, образовательные программы по направленностям и др.</i> )	Не более 30%: по 10% за каждую программу
4	Разработка образовательных проектов ( <i>экспериментальная площадка, экологическая тропа, музей, лаборатория и др.</i> )	Не более 20%: по 10% за каждый проект
5	Организация работы служб, комиссий (приказ о назначении ответственных лиц, ведение документации, составление актов, разработка паспортов безопасности и др.)	Не более 20%: по 10% за каждое направление
6	Организация работы объединений, советов, инициативных групп (планирование деятельности, ведение протоколов)	Не более 20%: по 10% за каждое направление
7	Наличие выступлений на советах, объединениях, семинарах, конференциях: - регионального уровня - муниципального уровня - уровень учреждения	Не более 20%: за каждое выступ. по 10% по 10% по 5%
8	Обобщение передового педагогического опыта: наличие публикации в сборниках	Не более 10%
9	Оформление информационно-аналитических материалов ( <i>по направлениям, годовой отчет по самообследованию, итоги мониторингов и др.</i> )	Не более 20%: по 10% за каждый материал
10	Публикации (заметки, статьи о деятельности ОУ) на сайте ОУ, в СМИ	Не более 12%: по 3% за каждую статью
11	Повышение профессионального мастерства методиста	Не более 50%: по 10% за каждое обучение
12	Наличие наград: (за каждую награду) - нагрудного знака - регионального уровня - муниципального уровня	Не более 40%: по 20% по 10% по 5%
13	Использование компьютерных технологий: - вредность - пользовательские программы	Не более 40%: 10%, по 5% за каждую программу
14	Работа с информационными системами (ИС)	Не более 20%
15	Наличие призовых мест ОУ в конкурсах: - муниципального уровня - регионального, всероссийского, международного уровней	Не более 40%: по 5%, по 10% за каждую грамоту
16	За участие в сдаче норм ГТО	3%
17	Проведение показательных мероприятий ( <i>выставки, ярмарки, смотры, экскурсии</i> ): - регионального уровня - муниципального уровня	Не более 20%: за каждое мероприят. по 10% по 5%
18	Проведение отчетных мероприятий ( <i>конференций, семинаров и др.</i> ): - регионального уровня - муниципального уровня	Не более 20%: за каждое мероприят. по 10% по 5%
19	Участие в городских мероприятиях по заданию отдела образования	Не более 30%: по 3% за каждое мероприятие
20	Выездная работа в организации района и области по плану работы ОУ	Не более 40%: по 5% за каждый выезд
21	Выездная работа в организации района и области по заданию отдела образования	Не более 40%: по 5% за каждый выезд
	<b>Педагог - организатор</b>	<b>550%</b>

1	Участие в реализации программы развития учреждения по любому из направлений ( <i>развитие МТБ, совершенствование экологической культуры, гражданско-патриотического воспитания и др.</i> )	Не более 30%: по 10% за каждое направление
2	Разработка и реализация программ и проектов по работе с детьми и подростками	Не более 20%: по 5% за каждую программу, проект
3	Руководство работой по направлениям (досуговому, поисково-исследовательскому, эколого-краеведческому, духовно-нравственному, проектному)	Не более 20%: по 5% за каждое направление
4	Наличие выступлений на советах, объединениях, семинарах, конференциях: - регионального уровня - муниципального уровня - уровень учреждения	Не более 20%: за каждое выступ. по 10% по 10% по 5%
5	Оформление информационно-аналитических материалов	Не более 15%: по 3% за каждый материал (направл)
6	Публикации (заметки, статьи о деятельности ОУ) на сайте ОУ, в СМИ	Не более 30%: по 3% за каждую статью
7	Помощь педагогам в организации учебно-воспитательного процесса, проведения открытых мероприятий	Не более 15%: по 3% за каждое мероприятие
8	Сотрудничество с другими госучреждениями и общественными организациями	Не более 30%: по 3% за каждое мероприятие
9	Повышение профессионального мастерства педагога-организатора	Не более 30%: по 10% за каждое обучение
10	Наличие наград: (за каждую награду) - нагрудного знака - регионального уровня - муниципального уровня	Не более 40%: по 20% по 10% по 5%
11	Наличие призовых мест обучающихся ОУ конкурсах: - регионального, всероссийского, международного уровней (за каждую награду) * - муниципального уровня	Не более 40%: – 10%* – 5% (до 10 гр.), 10% (до 25 гр.), 15% (до 40 гр.), 20% (до 55 грамот)
12	Наличие призовых мест ОУ (добровольческих отрядов, инициативных групп, объединений) в конкурсах: - муниципального уровня - регионального, всероссийского, международного уровней	Не более 40%: за каждую награду по 1% по 10%
13	За участие в сдаче норм ГТО	3%
14	Использование компьютерных технологий: - вредность - пользовательские программы	Не более 27%: 7%, по 5% за каждую программу
15	Проведение показательных мероприятий ( <i>выставки, ярмарки, смотры, экскурсии</i> ): - регионального уровня - муниципального уровня	Не более 40%: за каждое по 10% по 5%
16	Организация массовых мероприятий (показательных акций, вечеров, праздников, походов, экскурсий и т.п.) на достойном уровне: - регионального значения - муниципального значения	Не более 40%: за каждое мероприятие по 10% по 5%

17	Организация каникулярного отдыха детей: - весна, осень - лето	Не более 15%: 5% 10%
18	Поддержка добровольческого движения и самоуправления обучающихся	Не более 5%
19	Организация детей по интересам (детские клубы, интернет-сообщества)	Не более 5%
20	Организация совместной деятельности детей и взрослых	Не более 5%
21	Участие в городских мероприятиях по заданию отдела образования	Не более 40%: по 5% за каждое мероприятие
22	Выездная работа в организации района и области по плану работы ОУ	Не более 40%: по 5% за каждый выезд
	<b>Педагог дополнительного образования</b>	<b>400%</b>
1	Востребованность детского объединения (группы) определяется по формуле: $\% = Ч_{гр1} \times \%_{гр1} + Ч_{гр2} \times \%_{гр2} + \dots,$ $\%_{гр1} = (\%_{ук.гр1} - 60\%) \times \text{макс.}\% / 40\%,$ где Ч <sub>гр1</sub> – кол-во часов нагрузки в первой группе и т.д.; % <sub>гр1</sub> – показатель эффективности в первой группе и т.д.; % <sub>ук.гр1</sub> – % укомплектованности первой группы и т.д.; макс.% = 2% % <sub>ук.гр1</sub> : % <sub>гр1</sub> : 20/20 – 100% / 2% (для групп МЗ); 19/20 – 95% / 1,75%; 18/20 – 90% / 1,5%; 17/20 – 85% / 1,25%; 16/20 – 80% / 1,0%; 15/20 – 75% / 0,75%; 14/20 – 70% / 0,5%.	Не более 70%: Укомплектованность группы МЗ при нагрузке – 2ч.: – 4ч.: 100% – 8% – 16% 95% – 7% – 14% 90% – 6% – 12% 85% – 5% – 10% 80% – 4% – 8% 75% – 3% – 6% 70% – 2% – 4% Укомплектованность групп ПФДО – до 50%
2	Динамика личных достижений обучающихся (кол-во обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях): - регионального, всероссийского и международного уровней) * - муниципального уровня	Не более 40%: – 10% за каждую* – 5% (до 10 грамот), 10% (до 25 грамот), 15% (до 40 грамот), 20% (до 55 грамот)
3	Работа по привлечению обучающихся к опытно-экспериментальной и исследовательской деятельности (за рамками тарификационных часов, количество исследовательских работ, участвующих в конкурсах различного уровня)	Не более 15%: за каждую исслед. работу – 3%, за каждое призовое место (муниц. – 1%, регион. уровня – 10%)
4	Работа по привлечению обучающихся к добровольческой деятельности вне расписания занятий (организация работы экологического отряда, агитбригады, «зеленого патруля» и др.)	Не более 10%: За каждое направление – 2%
5	Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога доп. образования (работа в профильном лагере, количество проведенных мероприятий: КВН, викторин, эстафет, мастерских, встреч с интересными людьми):	Не более 20%: Воспитатель – 3% (осень, весна), 6% (лето) Начальник лагеря – 5% (осень, весна) 10% (лето). За каждое мероприятие – 1%
6	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях, семинарах, педсовете,	Не более 10%:

	наличие опубликованных работ, статей, заметок (количество мероприятий): - муниципального уровня и уровня ОУ - регионального, всероссийского и международного уровней	- 2% - 5%
7	Публикация в СМИ	Не более 10%: за каждую статью по 2%
8	Внедрение инноваций, новых дополнительных общеразвивающих программ (количество и объем дополнительных общеразвивающих программ, наличие призовых мест): - ДООП по 2-м направлениям - ДООП по 3-м направлениям - 2 года обучения - 3 года обучения - за каждое призовое место	В зависимости от сложности, объема и результативности работы, не более 16%: - 3% - 5% - 3% - 5% (муниц. – 1%, регион.уровня – 10%)
9	Внедрение образовательных проектов, реализуемых вне расписания занятий (экологическая тропа, музей, лаборатория и др.): - количество образовательных проектов - наличие призовых мест	Не более 10%: за каждый проект – 3%, за каждое призовое (муниц. – 1%, регион.уровня – 10%)
10	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео- и аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий (количество занятий и мероприятий с использованием современных педагогических технологий не менее 50% от общего числа)	Не более 8%: вредность – 4%, ИКТ-технологии – 2%, здоровьесберегающие технологии – 2%
11	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре (свидетельства, сертификаты о повышении квалификации и профессиональной подготовке): - повышение квалификации - профессиональная подготовка - обучение в ВУЗе - обучение в аспирантуре - докторантуре	Не более 20%:  - 10% - 10% - 10% - 10% - 10%
12	Отражает специфику образовательного учреждения: - содержание и ежедневный уход за животными в уголке живой природы - содержание и ежедневный уход за комнатными растениями - разведение и приобретение новых растений - выращивание рассады, сбор, приобретение семян - сезонные работы на цветнике - подготовка помещений к новому учебному году, лагерю - генеральная уборка помещений - косметический ремонт	Не более 40%: - 4%  - 4% - 6% - 6% - 6% - 4% - 4% - 6%
13	Проведение мероприятий с обучающимися вне расписания занятий (праздников, субботников, встреч с ветеранами)	Не более 20%: за каждое мероприяти.– 3%
14	Проведение мероприятий с родителями обучающихся вне расписания занятий (мастер-классов, встреч, акций, концертов, выездных экскурсий, соревнований)	Не более 10%: за каждое мероприятие – 2%

15	Участие (личное) в массовых мероприятиях различных уровней (акциях, ярмарках, шествиях, митингах), оформление атрибутики	Не более 20%: за каждое мероприятие – 2%
16	За участие в сдаче норм ГТО	3%
17	Деятельность педагога, связанная с выполнением специальных поручений руководителя (за рамками функционала)	Не более 20%: за каждое мероприятие – 2%
18	Работа с сайтом, страницей ОУ в социальных сетях Интернет и др.	5%
19	Деятельность педагога (за рамками функционала), связанная с развитием МТБ: - привлечение спонсорских средств - приобретение оборудования, канцелярских товаров - приобретение расходных материалов для занятий с детьми	Не более 15%: - 5% - 5% - 5%
20	Оценка деятельности педагога со стороны органов образования, общественных организаций (наличие наград): - нагрудный знак - региональная - муниципальная	Не более 20%: - 20% - 10% за каждую - 5% за каждую
21	Оценка деятельности педагога со стороны администрации ОУ (выполнение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний, своевременная сдача отчетности)	3%
22	Компетенция и опыт педагога (наличие стажа педагогической работы): свыше 5 лет свыше 10 лет свыше 15 лет свыше 20 лет свыше 25 лет	Не более 15%: - 3% - 6% - 9% - 12% - 15%

28. Выплаты **молодым специалистам** педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- **50%** от, ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада **в первые два года работы;**

- **30%** от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада **за третий, четвёртый и пятый год работы.**

29. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - **почетного звания «Заслуженный», ученой степени** кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере **25% должностного оклада;**

- при наличии государственной награды - **почетного звания «Народный», ученой степени** доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере **40% должностного оклада;**

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

30. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается **председателю первичной**

**профсоюзной организации** в размере не менее **10% от ставки** заработной платы (должностного оклада).

31. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: **в августе** – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, **в январе** – по итогам первого полугодия текущего учебного года **рабочей комиссией** образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 10 сентября, за сентябрь-декабрь – к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет **журнал регистрации входящих и исходящих** документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются **оценочными листами** утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется **сводный оценочный лист** (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

**Протокол** составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.



Руководитель учреждения копию протокола с листом **согласования** (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственно-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственно-общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственно-общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает **приказ о выплатах за высокие результаты труда** педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. **Апелляции** работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение **5 дней** после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении **10 дней** после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

## **V. Условия и порядок премирования**

32. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

33. На премирование директора ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

34. **Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником** работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

35. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

36. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

37. При назначении **премиальных выплат** работнику учитываются следующие показатели:

- **своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей**, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;

- **оперативность и профессионализм** в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;

- внесение сотрудниками **инициативных предложений** по совершенствованию деятельности учреждения;

- **активное участие** в мероприятиях, проводимых учреждением;

- представление **опыта на публичных мероприятиях** в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в **средствах массовой информации**;

- **качественное планирование** и своевременная **сдача отчетности** в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

38. Основанием для **невплаты премии** является:

- **прогул**, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием **материального ущерба**.

39. Основанием для **снижения размера премии** является:

- **несоблюдение** установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой **дисциплины**.

Снижение размера премии допускается **не более чем на 50%**.

40. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное **лишение** премии производится **за тот же период**, в котором совершено упущение в работе.

41. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере **до 70%** могут расходоваться на выплату **зарботной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам** (включая начисления на выплаты по оплате труда).

42. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- **качество** выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой **инициативы**, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, **активное участие** в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение **плановых показателей**;
- соблюдение норм трудовой **дисциплины**, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

## VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

43. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с **рождением (усыновлением) ребенка**;
- в связи с **юбилейными датами** - достижением возраста **60 лет** (для женщин – **55 лет**) (при достижении возраста **50 лет** материальная помощь выплачивается в размере **50 %** от указанных выплат);
- в связи с **длительной болезнью** работника (более 1-го месяца), члена (членов) семьи: **супруга, родителей и детей** (усыновителей и усыновленных);
- в связи с проведением **платных операций**;
- в связи с приобретением **дорогостоящих лекарственных препаратов**;
- **работникам-инвалидам**;
- в связи со **смертью** близкого родственника;
- в случае **стихийных бедствий** и других случаев **утраты имущества**;

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику **в размере должностного оклада или ставки заработной платы**.

Приложение №1  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь  
(составляется работником)

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)	Утверждено	Выполнено
1				
2				
...				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

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

(подпись)

(Ф.И.О.)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников учреждения.

### СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников \_\_\_\_\_

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с \_\_\_\_\_

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1							
2							
...							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

«    »    20    г.

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Приложение №4  
к Положению об оплате труда работников  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

### ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

за период работы с \_\_\_\_\_ 20    г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с \_\_\_\_\_ 20    года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

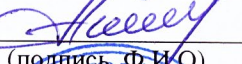
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

«    »    20    г.

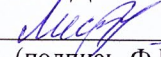
\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
\_\_\_\_\_ И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
\_\_\_\_\_ И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О.)



« 22 » августа 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области

1. В целях реализации права педагогических работников на длительный отпуск сроком до одного года в Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – образовательная организация) действует Положение, которое устанавливает порядок и условия его предоставления.

Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. В соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим и руководящим работникам учреждения, замещающим должности, поименованным в разделах I и II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (*список прилагается*), гарантируется право на **длительный отпуск сроком до одного года** (далее - длительный отпуск) не реже чем через **каждые 10 лет** непрерывной педагогической работы.

3. Длительный отпуск предоставляется на основании **письменного заявления** работника.

4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

5. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно-воспитательного процесса, с согласия работника допускается **перенос** отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

6. Продолжительность длительного отпуска до одного года определяется работником и согласуется с работодателем.

7. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято руководителем в течении **14 календарных дней** со дня подачи заявления.

8. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора образовательной организации.

9. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом (профкомом).

10. Продолжительность непрерывной педагогической работы (стаж) устанавливается руководителем образовательной организации в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

11. В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются следующие периоды:

- Фактически проработанное время педагогического работника по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени педагогического работника по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа и затем последовала в образовательном учреждении, составляет не более трех месяцев.

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

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

12. Длительный отпуск может быть присоединён к ежегодному основному оплачиваемому отпуску педагогического работника.

13. За педагогическим работником на период длительного отпуска **сохраняется** место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), учебных классов (групп).

14. Педагогический работник во время длительного отпуска **не может быть переведён** на другую работу, а также **уволён** по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

15. В случае производственной необходимости работник может быть **отозван** из длительного отпуска. Такой отзыв допускается только с согласия работника. В этом случае работник дает **письменное согласие** на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

16. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, гарантируется право на продление отпуска на число дней **нетрудоспособности**, о чём он обязан заранее известить работодателя и согласовать сроки выхода на работу.

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

17. Педагогам – **внешним совместителям**, работающим в образовательной организации, в случае предоставления им длительного отпуска по основному месту работы, может быть предоставлен длительный годовой отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы только **с согласия руководителя**.

Основанием предоставления отпуска является заявление работника и **копия приказа** о предоставлении длительного отпуска **по основному месту работы**.

18. Длительный отпуск педагогическим работникам, предоставляется **без сохранения заработной платы**.

За счет средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, **возможна оплата (частичная оплата)** длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, что фиксируется в **распорядительном акте** образовательной организации о предоставлении длительного отпуска.

19. Период нахождения работника в длительном отпуске без сохранения заработной платы **более двух недель не засчитывается в стаж работы**, дающий право **на очередной отпуск** за рабочий год (ст. 121 ТК), в котором длительный отпуск использовался.

20. Период нахождения в длительном годовом отпуске без сохранения заработной платы **не засчитывается в специальный стаж** работы, дающий право **на досрочное назначение трудовой пенсии** по старости в связи с педагогической деятельностью (25 лет).

21. **Больничный лист**, выписанный работнику в период нахождения в длительном отпуске без сохранения заработной платы, **не оплачивается**.

22. **Запись** о предоставлении длительного отпуска **не вносится в трудовую книжку** работника.

23. Список должностей педагогических и руководящих работников, имеющих право на длительный годовой отпуск:

23.1. Должности педагогических работников образовательной организации: методист, педагог-организатор, педагог дополнительного образования.

23.2. Должности руководителей образовательной организации: директор.



Приложение №1  
к Положению о порядке и условиях предоставления  
педагогическим и руководящим работникам  
длительного отпуска сроком до одного года  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

**Образец заявления**

Руководителю ОУ

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность руководителя)

\_\_\_\_\_  
(ФИО, должность работника)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

На основании п. 4, п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прошу Вас предоставить мне длительный отпуск сроком на один год с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. в связи с непрерывной педагогической деятельностью в течение 10 лет. С Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области ознакомлен.

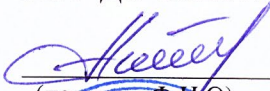
Непрерывный стаж педагогической работы составляет 12 лет.

Дата

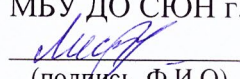
\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь  
  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

« 22 » августа 2022 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования станции юных натуралистов  
города Лебедянь Липецкой области**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила разработаны в соответствии со статьей 189 ТК Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – Учреждение), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников Учреждения (далее – Работники), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка **вывешиваются** в помещении Учреждения на видном месте.

**2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ,  
ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ**

2.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) лицо, поступающее на работу, предъявляет руководителю Учреждения (далее – Работодатель) следующие документы:

2.1.1. **паспорт** или иной документ, удостоверяющий личность;

2.1.2. **трудовую книжку**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или на работу на условиях совместительства;

2.1.3. **страховое свидетельство** государственного пенсионного страхования;

2.1.4. **документы воинского учета** - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.1.5. **документ об образовании** или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;

2.1.6. **медицинское заключение** об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства;

2.1.7. **справка о наличии (отсутствии) судимости** и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.2. При приеме на работу по совместительству к другому Работодателю Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от Работника предъявления

диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.

При подписании заявления Работодатель издает **приказ о приеме** на работу, который доводится до сведения Работника под расписку.

Перед допуском к работе вновь поступившего Работника, а также Работника, **переведенного** в установленном порядке на другую работу, Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с порученной работой, его **должностной инструкцией**, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить Работника с настоящими **Правилами**;
- **проинструктировать** по правилам безопасности труда, а также правилами пользования служебными помещениями.

2.3. **Перевод** работника на новую должность оформляется приказом Работодателя с письменного согласия Работника и подписанием дополнительного **соглашения** к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда Работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

2.4. На всех Работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся **трудовые книжки** в установленном порядке.

2.5. На каждого Работника ведется **личное дело**, которое состоит из **личного листка** по учету кадров, **учетная карточка Т-2**, **копий документов** об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, **выписок из приказов** о назначении, переводе, поощрениях, увольнениях.

Личное дело и учетная карточка хранится в Учреждении.

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

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

2.7. Работодатель может **расторгнуть** трудовой договор с Работником (с учётом мотивированного мнения выборного представительного органа) по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, а также в случае повторного грубого нарушения в течение года Устава Учреждения (пункт 3а ст. 56 Закона «Об

образовании)), и применения, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 36 ст. 56 Закона РФ «Об образовании»). Увольнения производятся при условии доказанности вины увольняемого Работника в совершенном поступке.

2.8. В день увольнения Работодатель производит с увольняемым Работником **полный денежный расчет** и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

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

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Все Работники Учреждения **обязаны:**

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Учреждения, использовать свое рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2. Систематически, не реже 1 раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию.

3.3. Соблюдать требования правил охраны труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать руководителю.

3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Учреждения.

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

3.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.7. Беречь имущество Учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию, воду.

3.8. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями обучающихся и членами коллектива Учреждения.

3.9. Своевременно заполнять и аккуратно, вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый Работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждается директором Учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

## 4. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

Администрация Учреждения **обязана:**

4.1. Организовать труд педагогических и других Работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым Работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписаниями занятий и графиками работы.

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

4.3. Осуществлять контроль над качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов.

4.4. Своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и поощрять лучших Работников.

4.5. Совершенствовать организацию труда. Обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

4.6. 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, и санитарным нормам.

4.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками и обучающимися всех требований и инструкций по безопасности труда, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

4.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников и обучающихся.

4.9. Своевременно предоставлять **отпуск** всем Работникам Учреждения в соответствии с графиками, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурство во вне рабочее время.

4.10. Обеспечивать систематическое **повышение квалификации** педагогическими и другими Работниками Учреждения.

4.11. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В Учреждении для всех категорий Работников устанавливается **пятидневная** рабочая неделя.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, обслуживающего персонала определяется графиком работы.

**График работы** утверждается директором Учреждения и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются Работнику под расписку и вывешиваются на видном месте.

5.2. **Дежурства** во внерабочее время допускаются не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. **Расписание занятий** составляется педагогами совместно с администрацией Учреждения, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических Работников.

5.4. Общие **собрания**, заседания педагогического совета и методических объединений, совещания не должны продолжаться более **двух часов**, родительские собрания - **полутора часов**, собрания обучающихся - **одного часа**.

5.5. Педагогическим и другим Работникам Учреждения запрещается:  
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;  
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

5.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией Учреждения.

Вход в учебное помещение после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим Работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.7. Администрация Учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех Работников Учреждения. В случае неявки на работу Работник обязан известить администрацию как можно ранее, а также предоставить **листок временной нетрудоспособности** в первый день выхода на работу.

5.8. В помещении Учреждения **запрещаются**: нахождение посторонних лиц без согласования с администрацией; громкий разговор и шум во время занятий; курение; распитие алкогольных напитков; иные действия, мешающие реализации учебно-воспитательного процесса.

## **6. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

6.1. При временной **нетрудоспособности** Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке **больничный листок** (листок нетрудоспособности).

6.2. Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, выдается:

6.2.1. В размере **100% заработка**, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством:

- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж **8 и более лет**;
- работникам, имеющим на своем иждивении **трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет**.

6.2.2. В размере **80% заработка** – работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж **от 5 до 8 лет**.

6.2.3. В размере **60% заработка** – работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж **до 5 лет**.

## 7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ НА РАБОТЕ

7.1. 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 Учреждения и доводятся до сведения коллектива, **запись** вносится в соответствующий раздел трудовой книжки Работника.

7.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. За нарушение трудовой дисциплины администрацией Учреждения применяются следующие меры дисциплинарного **взыскания**: ***замечание; выговор; увольнение*** по соответствующим основаниям (пункт 5, 6, ст.81 ТК РФ).

За каждое нарушение может быть наложено **только одно** дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного Работника.

8.2. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы **письменные объяснения**. В случае **отказа** работника дать указанное объяснение составляется соответствующий **акт**. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

**Дисциплинарное расследование** нарушений педагогическим Работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только при поступлении на него **жалобы, поданной в письменной форме**. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому Работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы **гласности** только **с согласия** педагогического Работника.

**Дисциплинарные взыскания** применяются непосредственно за обнаружением проступка, но **не позднее одного месяца** со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее **шести месяцев** со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не

позднее **двух лет** со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.3. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) Работнику, подвергнутому взысканию, **под расписку в трехдневный срок.**

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

## **9. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

9.1. С 1 января 2020 года Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого Работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

9.2. Сотрудники, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России **сведения о трудовой деятельности Работников**, назначаются приказом Работодателя. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с ним **под подпись.**

9.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд **не позднее 15 числа** следующего месяца. Если 15 числа месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший **следующий за ним рабочий день.**

9.4. 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 подписью (в случае её наличия 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.**

9.5. **Заявление** Работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на **электронную почту** Работодателя. При использовании электронной почты Работодателя Работник направляет **отсканированное заявление**, в котором содержится:

- наименование Работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты Работника;



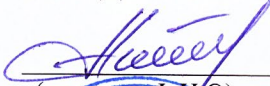
- собственноручная подпись Работника;
- дата написания заявления.

9.6. 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.

9.7. Работодатель обязан **уведомить** каждого Работника в письменной форме в срок до 31 октября 2020 года **об изменениях в трудовом законодательстве**, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в **электронном виде**, а также о праве Работника путем подачи Работодателю соответствующего письменного **заявления** сделать выбор между продолжением ведения Работодателем трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ или предоставлением ему Работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

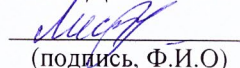
9.8. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, Работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично Работнику. Если Работник отсутствует на рабочем месте, то уведомление Работодатель вправе отправить по почте **заказным письмом** с уведомлением о вручении или отправить **скан-копию** уведомления по электронной почте Работника.

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

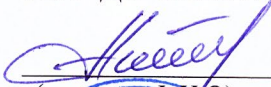
  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ  
НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ РАБОТНИКАМИ  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И  
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования станции юных натуралистов  
города Лебедянь Липецкой области**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств специальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	Уборщик служебных помещений	халат х/б	1	п.11 Приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		рукавицы комбинированные при мытье полов и мест общего пользования	6 пар	
		дополнительно: сапоги резиновые	1	
		дополнительно: перчатки резиновые	6 пар	

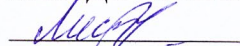
Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



«22» августа 2022 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.

**ПОРЯДОК**  
**учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии**  
**локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, данным Соглашением, районными (городскими) отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, работодатель, представители работодателя (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют **проект локального нормативного акта**, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее **пяти рабочих дней** с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю **мотивированное мнение** по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается **коллекциально**, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено **протоколом**, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и **экспертов**.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении **переговоров** (консультаций) по поводу предстоящего решения.



**ПОРЯДОК**  
**учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов**  
**при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) **проект приказа**, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё **мотивированное мнение** в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или **немотивированное** мнение работодателем **не учитывается**.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом **коллекциально** на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено **протоколом**, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и **экспертов**.

7. В случае, если Профком выразил **несогласие** с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем **дополнительные консультации**, результаты которых оформляются **протоколом**, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении **десяти рабочих дней** со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять **окончательное решение**, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеского центра г. Лебедянь Липецкой области.

1.2. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.4. Под **материальной помощью** следует понимать **единовременную выплату** работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.7. Материальная помощь выплачивается из **экономии** фонда оплаты труда.

1.8. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность работодателя и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

**II. Основания и размеры материальной помощи**

2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

2.1.1. в случае **утраты личного имущества** в результате **пожара** или **стихийного бедствия** либо в результате **противоправных действий** третьих лиц (квартирная кража) при предоставлении **справок** из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

2.1.2. при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):



- **смерть работника** Учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере **до одного должностного оклада** (при предоставлении копии **свидетельства о смерти** и документа, подтверждающего родственные связи);

- необходимость **дорогостоящего лечения** или **длительная болезнь** работника Учреждения – в размере **до одного должностного оклада в год** (при предоставлении соответствующих **медицинских справок, заключений** и других подтверждающих документов).

### III. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является **заявление** работника на имя директора Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2. В связи со **смертью** самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается **родственникам** умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом директора Учреждения.

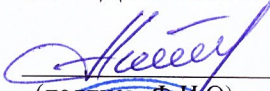
### IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Учреждения.

4.2. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются директором.

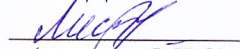
4.3. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по охране труда**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

**1. Общие положения**

Положение о Комиссии по охране труда Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации и приказом Минтруда России от 24.06.2014 N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» с целью организации совместных действий администрации, работников, профкома по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда.

Комиссия является составной частью системы управления охраны труда образовательной организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами иными нормативными правовыми актами Липецкой области об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами центра.

Положение о Комиссии образовательной организации утверждается приказом директора организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**2. Задачи Комиссии**

Задачами Комиссии являются:

Разработка на основе предложений сторон **программы** совместных действий ответственных лиц и профкома по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний;

Анализ состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда.

Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

### 3. Функции Комиссии

Функциями Комиссии являются:

Рассмотрение предложений руководителя, профкома, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников и воспитанников в процессе трудовой и образовательной деятельности;

Оказание содействия директору в организации **обучения работников** по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также **проверки знаний** требований охраны труда и проведения своевременного и качественного **инструктажа** работников по охране труда;

Участие в проведении **обследований состояния условий** и охраны труда в образовательной организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций директору организации по устранению выявленных **нарушений**;

Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

Анализ хода и результатов **аттестации рабочих мест** по условиям труда, участие в подготовке образовательной организации к проведению обязательной **сертификации** организации работ по охране труда.

Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников **спецодеждой, спецобувью** и другими средствами **индивидуальной защиты**, правильности их применения.

Содействие в организации проведения **предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров** и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

Содействует своевременному прохождению **диспансеризации** работниками образовательной организации;

Участие в рассмотрении вопросов фиксирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного **социального страхования** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых

на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

Участие в работе по пропаганде охраны труда образовательной организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

#### **4. Права Комиссии**

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

Получать от директора организации информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения директора (его представителей), и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии;

Вносить предложения о привлечении к **дисциплинарной ответственности** работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, **сокрытия несчастных случаев** и профессиональных заболеваний.

Вносить предложения **материальном поощрении** работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в образовательной организации.

#### **5. Организация работы Комиссии**

Комиссия создается по инициативе работников либо их представительного органа **на паритетной основе** (каждая сторона имеет один голос в независимости от общего числа представителей стороны) и представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Численность Комиссии определяется по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работников.

Выдвижение в Комиссию представителей работников организации осуществляется **на общем собрании трудового коллектива**. Состав Комиссии утверждается приказом директора образовательной организации.

Комиссия избирает из своего состава **председателя, заместителей** от каждой стороны и **секретаря**.



**Соглашение по охране труда  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования станции юных натуралистов  
города Лебедянь Липецкой области**

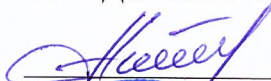
Руководитель и Профсоюз организации заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2023 учебного года руководство Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.	6 раб. мест	35 000 руб.	До 31.08.23г.	Директор
2	Проведение специального обучения по охране труда ответственных за состояние охраны труда в обучающих организациях.	1 чел.	4 000 руб.	До 31.08.23г.	Директор
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы.	15 чел.	-	1 раз в 3 года	Ответств. за состояние охраны труда
4	Обучение навыкам оказания первой помощи.	15 чел.	-	1 раз в 3 года	Ответств. за обучение
5	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	8 чел.	4 000 руб.	1 раз в 2 года	Директор, начальник лагеря
6	Оборудование информационного стенда по охране труда.	1 шт.	-	До 31.12.22г.	Ответств. за состояние охраны труда
7	Разработка, обновление инструкций по охране труда.	6 шт.	-	До 31.08.23г.	Ответств. за состояние охраны труда
<b>II. Технические мероприятия</b>					

8	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.	-	4 000 руб.	До 31.08.23г.	Директор
9	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	-	18 000 руб.	В течение года по договору	Директор
10	Маркировка учебного оборудования в целях обеспечения безопасности труда.	-	-	По мере необходимости	Директор
11	Ревизия исправности учебного оборудования, оргтехники и их своевременный ремонт.	-	8 000 руб.	По мере необходимости	Директор
12	Приемка образовательного учреждения к новому учебному году (косметический ремонт).	-	8 000 руб.	До 01.08.23г.	Директор
13	Проведение технических мероприятий по подготовке здания к осенне-зимнему отопительному сезону (поверка счетчика, прессовка).	-	12 000 руб.	До 01.10.22г.	Директор
14	Контроль исправности средств пожаротушения, замена неисправных (огнетушители).	5 шт.	5 000 руб.	Ежеквартально	Ответств. за ПБ
15	Проведение охранных мероприятий (видеонаблюдение) по антитеррористической безопасности на объекте (территории).	-	7 000 руб.	В течение года по договору	Директор
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
16	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	11 чел.	25 000 руб.	До 31.12.22г.	Директор
17	Пополнение оборудованием медицинского уголка.	-	-	По мере необходимости	Директор

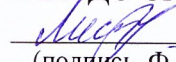
18	Оснащение помещений (методического кабинета, профильного лагеря) аптечками для оказания первой помощи.	2 шт.	2 000 руб.	По мере необходимости	Директор, начальник лагеря
19	Обустройство уголка организованного отдыха, психологической разгрузки.	-	-	До 31.12.22г.	Директор
20	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробной, санузла).	-	-	По мере необходимости	Директор
21	Проведение мероприятий по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в коллективе, профилактика гриппа (прививочная компания).	11 чел.	-	По мере необходимости	Директор
<b>IV. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
22	Обустройство уголка, площадки для занятий физкультурой и спортом.	-	-	По мере необходимости	Директор
23	Участие в физкультурно-оздоровительных мероприятиях, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).	11 чел.	-	По графику	Директор
24	Приобретение спортивного инвентаря.	-	-	По мере необходимости	Директор

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

«22» августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о нормах профессиональной этики педагогических работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования станции юных натуралистов города Лебедянь Липецкой области (далее – Учреждение) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения при осуществлении педагогической деятельности, основанных на нравственных критериях российского образования, а также на международных стандартах и правилах педагогической деятельности, которым надлежит руководствоваться всем педагогическим работникам Учреждения, независимо от занимаемой ими должности.

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**II. Нормы профессиональной этики педагогических работников**

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;



д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

### **III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников**

4. Учреждение стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

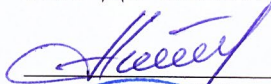
5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник Учреждения, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

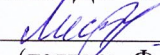
8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, он имеет право обратиться в суд.

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

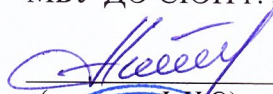
  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

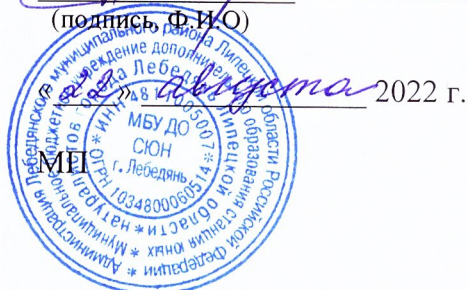
« 22 » августа 2022 г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**должностей работников с ненормированным рабочим днем,**  
**которым предоставляется ежегодный дополнительный**  
**оплачиваемый отпуск**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования станции юных натуралистов**  
**города Лебедянь Липецкой области**

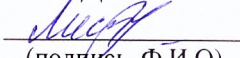
№ п/п	Должность	Количество дней
1	Директор	3

Директор  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.Н.Алёшин  
(подпись, Ф.И.О)



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

  
И.В.Лисова  
(подпись, Ф.И.О)

« 22 » августа 2022 г.

Пронумеровано, прошпунеровано,  
скреплено печатью 107 страниц

Директор МБУ ДО СЮН г. Лебедянь

И.Н. Агёшин

