

Первичная профсоюзная организация  
МУ ДО «Дом детского творчества»  
(наименование образовательного учреждения)  
Общероссийского Профсоюза образования

МУ ДО «Дом детского творчества»  
(наименование образовательного учреждения)

Председатель М.А. Субботина  
(подпись) (Ф.И.О.)

«24» сентября 2024 г.

И.о. директора М.С. Васильева  
(подпись) (Ф.И.О.)

«24» сентября 2024 г.

М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2027 гг.

Муниципального учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области

"Качканарский центр занятости"

"30" сентября 2024 г.

Запись за № 11-кД

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» в лице и.о. директора Васильевой Марии Сергеевны.

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Субботиной Марины Андреевны.

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключен на 3года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.6.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.8. Работодатель обязуется:**

**1.8.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.8.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**1.9. Стороны договорились:**

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г., Соглашения между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026гг).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Приложении № 2).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

**2.1.13.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.17.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.18.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.3.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

**2.1.4.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом.

**2.1.5.** При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка

устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до двух лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.4. Работники обязуются:**

**2.4.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 2)

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

**3.1.4.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.5.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**3.1.6.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**3.1.7.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.8.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

**3.1.9.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере по согласованию с работодателем. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 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, 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 Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

**3.1.10.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- отпуску супругу (супруге) предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга (супруги)-военнослужащего, часть отпуска супругов военнослужащих превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

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

**3.1.11.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению

работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска 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 работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

**3.1.14.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

**3.1.12.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.13.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

3.1.14. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ)

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

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

- работающим инвалидам -до 60 календарных дней;

-в связи с вступлением в брак самого работника-1 день;

- в связи с проводами сына в Российскую армию, в день призыва(по заявлению матери или отца)-1 день;

-в связи со смертью членов семьи (одного из супругов, детей, родителей)-3 дня;

-сотруднику провожающему ребенка в День знаний в первый класс-1день;

(отпуска с сохранением заработной платы устанавливаться за счёт внебюджетных средств, при наличии таковых средств).

-супругам, а так же родителям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с ее прохождением, - до 14 календарных дней в году.

**3.2.3.** Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской

Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, 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, по согласованию с руководителем;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям

3.2.5. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение 1), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи.

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности .

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации.

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год.

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, входит представитель первичной профсоюзной организации. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**4.1.3.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».



Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с первичной профсоюзной организацией размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, «Об оплате труда работников муниципальных организаций Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочья учредителя осуществляются Управление образованием Качканарского городского округа» утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 29.12.2017 № 1352.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.6.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**4.1.7.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.8.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.9.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.10.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**4.1.11.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

**4.1.12.** Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

**4.1.13.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.14.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

**4.1.15.** В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если преподавателю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

**4.1.17.** Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

## **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

**4.2.3.** Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**4.2.4.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

**4.2.5.** Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

**4.2.6.** Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

**4.2.7.** Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**4.2.8.** При возложении на педагогов, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**4.2.9.** Выплачивать педагогам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

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

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

**4.2.13.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.14.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 8 и 23 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.15.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.16.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.17.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**4.2.18.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических

должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно соглашению между Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг.

**4.2.19.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за

педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.20.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**4.2.21.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с (п. 3.2.10. и Приложение № 4 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг Главой Качканарского городского округа, Управлением образованием Качканарского городского округа и Качканарской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг.

4.2.23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.2.24. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

При принятии Положения об оплате труда и установлении конкретного размера стимулирующей выплаты слова «не менее» не применяются, утверждается конкретная величина стимулирующей выплаты для всех работников данных должностей, которая включается в трудовой договор с работником при наличии соответствующих условий.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям эффективности работы муниципального учреждения.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1 Работодатель обязуется:**

**5.1.1** Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н).

**5.1.2.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

**5.1.3.** Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3 ).

**5.1.4.** Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

**5.1.5.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведение административно-общественного контроля.

**5.1.6.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.7.** Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

**5.1.8.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

**5.1.9.** Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок» и «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям», утвержденным приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н, а также «Региональному календарю профилактических прививок Свердловской области», утвержденному приказом Минздрава Свердловской области от 11.08.2022 № 1811-п.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.10.** Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно; день в который планирует диспансеризацию, должен согласовываться с работодателем.

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

**5.1.11.** Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

**5.1.12.** Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со ст 92,117 ТК РФ.



- доплату к окладу по перечню профессий и должностей

Устанавливать в Положении об оплате труда конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней, продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.1.13.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

**5.1.14.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам, занятым на рабочих местах с вредными (опасными) факторами по результатам СОУТ сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви, дерматологических и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. №777н. (Приложение №4)

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

**5.1.15.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**5.1.16.** Своевременно проводить рассмотрение обстоятельств и учет микротравм, расследование и учет несчастных случаев.

**5.1.17.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок.

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

**5.1.19.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

**5.1.21.** Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

## **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

**5.2.7.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

## **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

**6.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

## **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

**6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

**6.3.9.** Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости посещения бассейна, тренажерного зала членам Профсоюза.

**6.3.10.** Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о предоставлении целевых заемных средств членам Профсоюза в установленном Профсоюзе порядке.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав управляющего совета от работников включается председатель первичной профсоюзной организации.

**7.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской организации Профсоюза.

**7.1.5.** Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением для проведения собраний, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

**7.1.6.** Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**7.1.8.** Устанавливать доплаты в размере не менее 2000 рублей работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации, в размере не менее 900 рублей работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

**7.1.9.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.10.** Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.11.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.12.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

**7.1.13.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**7.2.3.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

**7.2.5.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.7.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 9. Заключительные положения.**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Согласовано  
 Председатель первичной профсоюзной организации  
 МУ ДО «Дом Детского творчества»  
 \_\_\_\_\_ М.А. Субботина  
 03.09.2024 г.  
 Протокол № 46/2 от 03.09.2024г.



Утверждаю  
 И.В. директора Дом Детского творчества  
 \_\_\_\_\_ М.С. Васильева  
 Приказ № 131 от 03.09.2024 г.

**Положение**

**Об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования  
 «Дом Детского творчества» (новая редакция)**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее по тексту – Учреждение).

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ);
- Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;
- постановлениями Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- постановлениями Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;
- Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018–2020 г.г.;
- примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа, утвержденного постановлением Администрации Качканарского городского округа от 29.12.2017 № 1352 «Об оплате труда работников муниципальных организаций Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа» (с изменениями);
- Постановлением Управления образованием Качканарского городского округа от 19.02.2018 г. № 40 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа».

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представителя трудового коллектива Учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области (далее МРОТ).

3. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Управлением образованием Качканарского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Качканарского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям)

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии:

- с уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС);

- выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС);

- номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

6. Оплата труда работников муниципальной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения.
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.



12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Учреждении для педагогических работников Учреждения не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам Учреждения, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения**

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку окладов (должностных окладов) в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

21. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

23. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

23.1. Работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, на 25 процентов.

23.2. Работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, на 20 процентов.

23.3. Работникам, указанным в пункте 3.5.7 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы:

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

23.4. Работникам, указанным в пункте 3.5.1 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы:

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

24. Указанные в пункте 23 настоящего Положения повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производится исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 23 настоящего Положения.

25. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

26. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером Учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

27. С учетом условий и результатов труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

28. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

29. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

30. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образованием Качканарского городского округа.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя) устанавливается Управлением образованием Качканарского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Управлением образованием Качканарского городского округа исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заместителей

руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

32. При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Управлением образованием Качканарского городского округа.

33. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 30 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 32 настоящего Положения.

Должность	Размер должностного оклада (в % от должностного оклада директора)
Главный бухгалтер	90
Заместитель директора по УВР	80
Заместитель директора по АХЧ	70

При изменении должностного оклада руководителя Учреждения должностной оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера также подлежит изменению, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

34. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью за наличие присвоенного почетного звания, отраслевых наград по основному профилю профессиональной деятельности:

За отраслевые нагрудные знаки: «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник физической культуры» и иные отраслевые нагрудные знаки, за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации) и Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

- для руководителей — Управления образованием Качканарского городского округа;
- для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

35. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного Управлением образованием Качканарского городского округа (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций). Решение о выплатах стимулирующего характера руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, принимается руководителем Управления образованием Качканарского городского округа.

36. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения принимается руководителем Учреждения.

#### **Глава 5. Компенсационные выплаты**

37. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права настоящей главой.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

39. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

40. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

41. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда".

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценке условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

42. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» в размере 15% от заработной платы работников.

43. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом руководителя Учреждения.

44. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за участие в творческих рабочих группах, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в данном Положении.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом руководителя Учреждения.

46. Работникам Учреждения (кроме руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы на основании Порядка установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальных учреждений Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, утвержденным Постановлением Управления образованием Качканарского городского округа от 19.02.2018 г. № 40.

47. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в соответствующем расчетном периоде в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования. Вахтёрам, сторожам устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Суммарная норма рабочего времени определяется по производственному календарю для пятидневной рабочей недели. Оплата за сверхурочную работу производится по окончании календарного года с учетом годовой нормы рабочего времени.

48. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы в ночное время определяется путем

деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

49. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

50. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, муниципальная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

55. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, в том числе:

за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок приказом руководителя Учреждения в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

57. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной оценки качества работы сотрудников Учреждения.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в следующих размерах:

- при стаже от 1 года до 5 лет - 1 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 5 лет до 10 лет - 2 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 10 лет до 15 лет - 3 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 15 лет до 20 лет - 4 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 20 лет до 25 лет - 5 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже свыше 25 лет - 6 % от оклада, ставки заработной платы.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников Учреждения исчисляется в соответствии с Постановлением Управления образованием Качканарского городского округа от 19.02.2018 г. № 40 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Качканарского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образованием Качканарского городского округа».

Право на ежемесячную стимулирующую выплату за стаж непрерывной работы в Учреждении возникает у работника Учреждения в месяц, следующий за датой выполнения условий установления данной выплаты.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам, ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается приказом руководителя Учреждения или (и) трудовым договором, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

Для внешних совместителей устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении в следующих размерах:

- при стаже от 1 года до 5 лет - 1 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 5 лет до 10 лет - 2 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 10 лет до 15 лет - 3 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 15 лет до 20 лет - 4 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже от 20 лет до 25 лет - 5 % от оклада, ставки заработной платы;
- при стаже свыше 25 лет - 6 % от оклада, ставки заработной платы.

59. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

60. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

61. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 1000 рублей;

- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 1500 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области в размере 800 рублей;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя в размере 500 рублей;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) в размере 500 рублей;
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере 500 рублей;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением в размере 1000 рублей.

Решение о единовременном премировании работников Учреждения принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения и оформляется приказом по Учреждению.

62. Стимулирующие выплаты, указанные приложения № 2 к настоящему Положению, устанавливаются приказом директора и выплачиваются ежемесячно. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в приложении 2 настоящего Положения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

63. Руководитель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

#### **Глава 7. Заключительные положения**

64. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

65. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

66. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

66. Вопросы, не урегулированные данным Положением, разрешаются на основании действующего законодательства Российской Федерации.

67. Настоящее Положение принимается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

68. Изменения и дополнения в настоящее Положение могут быть внесены и утверждены руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**Перечень должностей и размер окладов  
(должностных окладов) работников  
Муниципального учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества»**

**Профессиональная квалификационная группа -  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должность работника	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	<b>20670,00</b>
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор	<b>20670,00</b>
3 квалификационный уровень	Методист	<b>20670,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа -  
общеотраслевые должности служащих первого уровня**

Квалификационный уровень	Должность работника	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Секретарь	<b>13588,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа -  
общеотраслевые должности служащих третьего уровня**

Квалификационный уровень	Должность работника	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	<b>18570,00</b>
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	<b>22145,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа -  
работники культуры, искусства и кинематографии**

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
<b><i>работники культуры, искусства и кинематографии среднего звена</i></b>	
Заведующий костюмерной	<b>13588,00</b>
<b><i>работники культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</i></b>	
Звукооператор	<b>14388,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа -  
общеотраслевые профессии рабочих первого уровня**

Квалификационный уровень	Должность работника	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Гардеробщик	<b>13588,00</b>
1 квалификационный уровень		<b>13588,00</b>



	Сторож	
1 квалификационный уровень	Вахтер	<b>13588,00</b>
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	<b>13588,00</b>
1 квалификационный уровень	Дворник	<b>13588,00</b>
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<b>13588,00</b>
1 квалификационный уровень	Рабочий по уходу за животными	<b>13588,00</b>

**Профессиональная квалификационная группа -  
Учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационный уровень	Должность работника	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	<b>13588,00</b>

**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.  
Размер выплат, показатели и критерии оценки эффективности труда работников Учреждения.**

Стимулирующие выплаты Учреждения включают в себя фиксированные суммы и суммы, полученные по баллам. Распределение стимулирующих выплат по представлению директора, заместителей и работников Учреждения утверждается комиссией по стимулированию, назначенной приказом директора по Учреждения.

Выплаты могут быть установлены на определенный срок или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам Учреждения, так и работающим по совместительству.

Заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителю структурных подразделений, служащим и рабочим Учреждения могут устанавливаться поощрительные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам года, квартала и месяца.

Фиксированные стимулирующие выплаты назначаются при условиях, на период и в размере, указанных в таблице 1.

Таблица 1

1.1.	За техническую подготовку, редактирование и издание отчетов, докладов по результатам работы работников и учреждения в целом; формирование текстов документов, подлежащих передаче в Управление образованием и другие вышестоящие инстанции по поручению директора	до 3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.3.	За ведение сайта	2000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.4.	За наставничество	3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.5.	За обеспечение безаварийной эксплуатации зданий	2000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.6.	За исполнение обязанностей ответственного за охрану труда	5000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.7.	За исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда	1500-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.8.	За исполнение обязанностей ответственного за ГО ЧС, антитеррористической безопасности	3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.9.	За руководство ресурсным центром по профилактике БДД	2000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.10.	За ведение электронного портала «Персонализированное дополнительное образование «Навигатор»	3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.11.	За ведение электронного портала ГИС «Энергоэффективность»	2000-00 руб. По приказу директора На время выполнения работ
1.12.	За ведение официального контента сети «Госпаблики»	1000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.13.	За ведение образовательной площадки «Сферум»	1500-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.14.	За руководство проектом «Евраз-детям» для учащихся с ОВЗ	3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.15.	Стимулирование вновь пришедших педагогов	1500-00 руб. По приказу директора На время выполнения работ
1.16.	За составление расписания учебных занятий и других видов учебной и воспитательной деятельности	3000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.17.	Своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ, поставку товаров	3000-00 руб. По приказу директора На время выполнения работ
1.18.	За выполнение функций, предусмотренных законом о контрактной системе, работа с сайтом zakupki.gov.ru, bus.gov.ru.	3600-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора

1.19	Качественная подготовка и своевременная сдача информационных и аналитических материалов, документации, отчетов	3800-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.20	За организацию медицинских осмотров сотрудников и отслеживание календаря прививок.	1000-00 руб. По приказу директора На время выполнения работ
1.21	За организацию и проведение работы в лагере с дневным пребыванием детей: - организатору смены лагеря с дневным пребыванием детей;  - воспитателю лагеря с дневным пребыванием детей;	3 000-00 руб. По приказу директора, на время выполнения работ. 2 000-00 руб. По приказу директора, на время выполнения работ.
1.22	За проведение косметического ремонта.	5 000-00 руб. По приказу директора На время выполнения работ.
1.23	Оформление конкурсной документации на закупки товаров, работ, услуг для нужд ОУ.	3000-00 руб. По приказу директора. На время выполнения работ
1.24	За облагораживание территории и помещений ОУ, оформление информационных стендов.	1000-00 руб. По приказу директора. На время выполнения работ
1.25	Профилактика по предотвращению травматизма. Отсутствие несчастных случаев среди учащихся в течение учебного года	1000-00 руб. По приказу директора. На время выполнения работ
1.26	Обеспечение своевременной обработки входящей и исходящей корреспонденции, ее регистрация и доставка по назначению	2500-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.27	Качественная организация делопроизводства (своевременная подготовка приказов, исходящей документации, своевременная передача документации на подпись руководителю).	3500-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора.
1.28	За работу на единой цифровой платформе «Работа России»	1 500-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора
1.29	За дополнительную работу по участию в разработке локальных нормативных актов	2000-00 руб. Ежемесячно, по приказу директора

Премирование работников производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии могут иметь характер разового поощрения по одностороннему усмотрению директора при выполнении срочных работ, качественное исполнение задания. Премия может быть не связана с конкретными достижениями в труде, поэтому условия премирования определяются работодателем и не требуют наличия заранее формализованного основания. Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничивается. Премияльная выплата учитывается в составе средней заработной платы. Выплачивается работнику в день выдачи заработной платы.

Показатели эффективности деятельности работников учреждения представлены в таблицах ниже (1-6).

Стимулирование работников по результатам труда осуществляется по балльной системе с учётом утверждённых в настоящем приложении к Положению критериев и показателей. Приложение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогических работников и других работников учреждения. Каждому критерию присваивается определённое количество баллов.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда учреждения (далее - Комиссия), утвержденной директором учреждения. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели эффективности их профессиональной деятельности.

Накопление первичных данных ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля учреждения.

Работники учреждения по итогам квартала заполняют лист самооценки результатов своей деятельности и до 10 числа передают руководителю, курирующему их деятельность, для оценивания и обсуждения на заседании комиссии.

Комиссия осуществляет анализ результатов деятельности работников школы, определяет количество баллов по каждому работнику и соответственно общее количество баллов и работников, представивших лист самооценки на рассмотрение комиссией.

Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

Расчёт размера выплат (стоимости одного балла) из стимулирующей части фонда оплаты труда производится ежемесячно. Расчет производится путём деления общей суммы стимулирующей части за месяц на

общую сумму баллов, набранных работниками учреждения. В результате получается денежный эквивалент одного балла (в рублях). Этот показатель (денежный эквивалент) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты работнику в отчетном месяце. Стоимость балла определяется отдельно по педагогическим работникам и по остальному персоналу. Выплаты исчисляются пропорционально отработанному времени.

**Компенсационные выплаты.**

№ п/п	Наименование работ	Размер и порядок установления выплат
1.	За работу в местах с особыми климатическими условиями	15% к заработной плате. Ежемесячно
<b>2. Выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных</b>		
2.1	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	<p>35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ежемесячно.</p> <p>В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).</p> <p>В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).</p>
2.2	За работу в выходные и праздничные дни	Не менее чем в двойном размере за фактически отработанное количество часов. По приказу директора
2.3	За сверхурочную работу	<p>Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера должностного оклада заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного.</p> <p>Расчет части должностного оклада заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада заработной платы работника на месячное количество рабочих часов в текущем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.</p>
2.4.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае	11064,15 руб По приказу директора

	увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	
2.5	За заведование творческими рабочими группами	20% от должностного оклада. По приказу директора
2.6	За заведование профессиональной ориентации	20% от должностного оклада. По приказу директора
2.7	За реализацию адаптированных основных образовательных программ: с учащимися с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями.	20% от должностного оклада. По приказу директора

Ознакомлены

---

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда методистов  
МУ ДО «Дом детского творчества», максимальное количество баллов в квартал - 50**

№	Критерии и показатели	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	Представление пед. опыта работы на конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий и прочих формах с предоставлением пакета документов: учреждение (макс. – 9 баллов в квартал) -3; городской уровень -5; областной уровень – 8; всероссийский уровень – 9; международный уровень - 10		
2	Представление пед. опыта работы на конкурсной основе: Учреждение: 1 место - 4, 2 место – 3, 3 место -2, участие – 1 Городской уровень: 1 место - 6, 2 место – 5, 3 место - 4, участие -3 Областной (очный этап): 1 место – 8, 2 место –7, 3 место – 6, участие – 4 Всероссийский (очный этап): 1 место – 10, 2 место- 8, 3 место – 7, участие – 6 Международный (очный этап): 1 место –15, 2 место –10, 3 место – 8, участие – 7 Дистанционные некоммерческие конкурсы регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место –8, 3 место – 7, участие - 5 Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками) Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1 Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1 Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2 Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2 Международный: 1 место –8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2 Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)		
3	Участие в некоммерческих конкурсах профмастерства: Учреждение: 1 место –4, 2 место –3, 3 место – 2, участие- 1 Городской: 1 место – 10, 2 место – 8, 3 место – 6, участие - 4 Областной: 1 место – 20, 2 место – 18, 3 место – 16, участие – 10 Всероссийский: 1 место – 25, 2 место – 23, 3 место – 20, участие – 15 Международный: 1 место – 30, 2 место – 25, 3 место – 23, участие – 18		
4	Организация и проведение массовых мероприятий: Учреждение (максимальное количество в квартал – 15 б): участие в организации – 1, привлечение к проведению -3, координатор мероприятия (при первичном проведении с предоставлением плана подготовки и фотоотчета) - 3.		

	<p>Город: участие в организации – 3, проведение - 4, координатор мероприятия – 6</p> <p>Открытый городской: участие в организации – 4, проведение - 5, координатор мероприятия – 7</p> <p>Округ: участие в организации – 6, проведение - 8, координатор мероприятия – 10</p> <p>Область: участие в организации и проведении – 8, проведение -10, координатор мероприятия – 12</p>		
5	<p>Руководство детьми в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 2 б., (до трех дней) - 4б., (до 7 дней) – 6б.</p> <p>Сопровождение детей в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 1 б., (до трех дней) - 2б., (до 7 дней) – 3б.</p>		
6	<p>Качественное проведение Методического объединения по направлению деятельности (обучающее) – 3б за каждое МО</p>		
7	<p>Осуществление проектной деятельности (наличие и реализация собственного авторского проекта):</p> <p>Учреждение: 1 место -6, 2 место- 5, 3 место- 4</p> <p>Городской уровень: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие - 5</p> <p>Окружной (очный этап): 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место – 8, участие – 7</p> <p>Областной (очный этап): 1 место – 12, 2 место – 11, 3 место –10, участие – 8</p> <p>Всероссийский (очный этап): 1 место – 14, 2 место – 13, 3 место – 12, участие – 10</p> <p>Международный (очный этап): 1 место –16, 2 место - 15, 3 место – 14, участие – 12</p> <p>Дистанционные некоммерческие конкурсы, регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 14, 2 место –13, 3 место – 12, участие - 10</p> <p>Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)</p> <p>Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1</p> <p>Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1</p> <p>Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2</p> <p>Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2</p> <p>Международный: 1 место –8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2</p> <p>Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 3 (макс. 9 баллов за квартал)</p>		
8	<p>Участие в оздоровительной кампании (с учетом коэффициента от количества отработанных дней): исполнение обязанностей организатора лагеря и подготовка документации – 10; организатора досуговой деятельности – 5; воспитателя – 8; организатора кружковой работы - 3</p>		
9	<p>Качественная подготовка кабинета к учебному году в соответствии с требованиями -1</p>		
10	<p>Наличие авторских публикаций: интернет-ресурсы – 1, местные СМИ – 2 (макс. 6 баллов за квартал); сборники НПК – 3, метод. журналы – 4</p>		
11	<p>Подготовка материала для размещения информации о деят-ти на сайте ДДТ – 1 (макс. – 6 б в квартал)</p>		
12	<p>Участие в конкурсах грантовой поддержки: разработка проекта – 5, публичная защита –3, получение гранта – 10, презентация – 5</p>		
13	<p>Системность работы с родительской общественностью: участие родителей в акциях и мероприятиях ДДТ –</p>		



	2 б, подготовка к публичному участию – 5 б., привлечение к оформлению кабинета – 5б.		
14	Успешное и качественное выполнение внеплановых работ, увеличение объема работы: экстренное, трудоемкое – 5 б., требующее времени и творческого подхода - 3 б; выполнение – 1 б (макс. – 15 баллов в квартал)		
15	Исполнение важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работы ОУ или не связанных с исполнением основных должностных обязанностей конкретного работника ( <i>по представлению директора до 15б.</i> )		
16	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача запрашиваемой информации и отчетности, отсутствие замечаний со стороны администрации): 2 б.		
17	Деятельность в составе экспертных комиссий учреждения на основании приказа 2 б Деятельность в составе экспертных комиссий УО на основании приказа, постановления 4 б Деятельность в составе экспертных комиссий КГО на основании приказа, постановления 6 б Деятельность в составе экспертных комиссий СО на основании приказа, постановления 8 б		

Таблица 2

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования  
МУ ДО «Дом детского творчества», максимальное количество баллов в квартал - 50**

№	Критерии и показатели	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	<p>Представление достижений обучающихся (при наличии подтверждающих документов):</p> <p>Учреждение: 1 место- 4, 2 место - 3, 3 место - 2</p> <p>Городской уровень: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие - 2</p> <p>Окружной (очный этап): 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 4</p> <p>Областной (очный этап): 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место – 8, участие – 5</p> <p>Всероссийский (очный этап): 1 место – 12, 2 место – 11, 3 место – 10, участие – 6</p> <p>Международный (очный этап): 1 место – 14, 2 место - 13, 3 место – 12, участие – 8</p> <p>Дистанционные некоммерческие конкурсы, регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место – 8, участие - 7</p> <p>Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)</p> <p>Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1</p> <p>Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1</p> <p>Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место – 4, участие – 2</p> <p>Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2</p> <p>Международный: 1 место – 8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2</p> <p>Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)</p>		

2	<p>Проектная деятельность учащихся (при наличии подтверждающих документов):  учреждение: 1 место -6, 2 место- 5, 3 место- 4, участие -1  Городской уровень: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие - 5  Окружной (очный этап): 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место – 8, участие – 7  Областной (очный этап): 1 место – 12, 2 место – 11, 3 место –10, участие – 8  Всероссийский (очный этап): 1 место – 14, 2 место – 13, 3 место – 12, участие – 10  Международный (очный этап): 1 место –16, 2 место - 15, 3 место – 14, участие – 12  Дистанционные некоммерческие конкурсы, регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 14, 2 место –13, 3 место – 12, участие – 10  Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)  Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1  Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1  Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2  Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2  Международный: 1 место –8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2  Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 3 (макс. 9 баллов за квартал)</p>		
3	<p>Эффективность организации воспитательной деятельности (при наличии приказа, не в рамках образовательной деятельности): активное участие в акциях и мероприятиях ДДТ – 2, концертная деятельность – 3б.)  Выездное мероприятие (1 день) – 2 б., (до трех дней) - 4б., (до 7 дней) – 6б.</p>		
4	<p>Привлечение в объединение учащихся по образовательным программам для старшего школьного возраста (14 лет и старше), рассматривается только групповое обучение независимо от количества групп): 3 год обучение и последующие – 1б.</p>		
5	<p>Укомплектованность группы свыше минимального количества, утвержденного в учебном плане учреждения - 2 б.  Сохранность контингента 90 % (ежеквартально) – 2 б.</p>		
6	<p>Системность работы с родительской общественностью: участие родителей в акциях и мероприятиях ДДТ –2 б, подготовка к публичному участию – 5 б., привлечение к оформлению кабинета – 5б.</p>		
7	<p>Индивидуальная дополнительная работа с учащимися: при наличии приказа (за каждое занятие, макс. 6 баллов за квартал) – 1 б.</p>		
8	<p>Представление пед. опыта работы на конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий и прочих формах с предоставлением пакета документов: учреждение (макс. – 9 баллов в квартал) -3; городской уровень -5; областной уровень – 8; всероссийский уровень – 9; международный уровень - 10</p>		
9	<p>Представление пед. опыта работы на конкурсной основе:  Учреждение: 1 место - 4, 2 место – 3, 3 место -2, участие – 1</p>		

	<p>Городской уровень: 1 место - 6, 2 место – 5, 3 место - 4, участие -3          Областной (очный этап): 1 место – 8, 2 место –7, 3 место – 6, участие – 4          Всероссийский (очный этап): 1 место – 10, 2 место- 8, 3 место – 7, участие – 6          Международный (очный этап): 1 место –15, 2 место –10, 3 место – 8, участие – 7          Дистанционные некоммерческие конкурсы регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место –8, 3 место – 7, участие – 5          Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)          Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1          Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1          Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2          Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2          Международный: 1 место –8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2          Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)</p>		
10	<p>Участие в некоммерческих конкурсах профмастерства:          Учреждение: 1 место –5, 2 место –4, 3 место – 3, участие- 2          Городской: 1 место – 10, 2 место – 8, 3 место – 6, участие - 4          Областной: 1 место – 20, 2 место – 18, 3 место – 16, участие – 10          Всероссийский: 1 место – 25, 2 место – 23, 3 место – 20, участие – 15          Международный: 1 место – 30, 2 место – 25, 3 место – 23, участие – 18</p>		
11	<p>Организация и проведение массовых мероприятий:          Учреждение (максимальное количество в квартал – 15 б): участие в организации – 1, привлечение к проведению -3, координатор мероприятия (при первичном проведении с предоставлением плана подготовки и фотоотчета) - 3.          Город: участие в организации – 3, проведение - 4, координатор мероприятия – 6          Открытый городской: участие в организации – 4, проведение - 5, координатор мероприятия – 7          Округ: участие в организации– 6, проведение - 8, координатор мероприятия – 10          Область: участие в организации и проведении – 8, проведение -10, координатор мероприятия – 12          Руководство детьми в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 2 б., (до трех дней) - 4б., (до 7 дней) – 6 б.          Сопровождение детей в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 1 б., (до трех дней) – 2 б., (до 7 дней) – 4 б.</p>		
12	<p>Наличие авторских публикаций: интернет-ресурсы – 1, местные СМИ – 2 (макс. 6 баллов за квартал); сборники НПК – 3, метод. журналы – 4</p>		
13	<p>Участие в оздоровительной кампании (с учетом коэффициента от количества отработанных дней): исполнение обязанностей организатора лагеря и подготовка документации – 10; организатора досуговой деятельности – 5; воспитателя – 8; организатора кружковой работы - 3</p>		

14	Качественная подготовка кабинета к учебному году в соответствии с требованиями -1		
15	Подготовка материала для размещения информации о деятельности на сайте ДДТ – 1 (макс. – 6 б в квартал)		
15	Участие в конкурсах грантовой поддержки: разработка проекта – 5, публичная защита –3, получение гранта – 10, презентация – 5		
16	Успешное и качественное выполнение внеплановых работ, увеличение объема работы: экстренное, трудоемкое – 5 б., требующее времени и творческого подхода - 3 б; выполнение – 1 б (макс. – 15 баллов в квартал)		
17	Исполнение важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работы ОУ или не связанных с исполнением основных должностных обязанностей конкретного работника <i>(по представлению директора)</i> до 15б.		
18	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача запрашиваемой информации и отчетности, отсутствие замечаний со стороны администрации): 2 б.		
19	Деятельность в составе экспертных комиссий учреждения на основании приказа 2 б Деятельность в составе экспертных комиссий УО на основании приказа, постановления 4 б Деятельность в составе экспертных комиссий КГО на основании приказа, постановления 6 б Деятельность в составе экспертных комиссий СО на основании приказа, постановления 8 б		

Таблица 3

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-организаторов  
МУ ДО «Дом детского творчества», максимальное количество баллов в квартал – 50**

№	Критерии и показатели	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	Представление достижений обучающихся (при наличии подтверждающих документов): Учреждение: 1 место- 4, 2 место- 3, 3 место- 2 Городской уровень: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие - 2 Окружной (очный этап): 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 4 Областной (очный этап): 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место –8, участие – 5 Всероссийский (очный этап): 1 место – 12, 2 место – 11, 3 место – 10, участие – 6 Международный (очный этап): 1 место –14, 2 место - 13, 3 место – 12, участие – 8 Дистанционные некоммерческие конкурсы, регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место –9, 3 место – 8, участие - 7 Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками) Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1 Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1 Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2		

	<p>Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2  Международный: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие – 2  Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)</p>		
2	<p>Проектная деятельность учащихся (при наличии подтверждающих документов):  учреждение: 1 место -6, 2 место- 5, 3 место- 4, участие -3  Городской уровень: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие - 5  Окружной (очный этап): 1 место – 10, 2 место – 9, 3 место – 8, участие – 7  Областной (очный этап): 1 место – 12, 2 место – 11, 3 место – 10, участие – 8  Всероссийский (очный этап): 1 место – 14, 2 место – 13, 3 место – 12, участие – 10  Международный (очный этап): 1 место – 16, 2 место - 15, 3 место – 14, участие – 12  Дистанционные некоммерческие конкурсы, регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 14, 2 место – 13, 3 место – 12, участие - 10  Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)  Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1  Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1  Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место – 4, участие – 2  Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2  Международный: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие – 2  Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 3 (макс. 9 баллов за квартал)</p>		
3	<p>Представление пед. опыта работы на конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий и прочих формах с предоставлением пакета документов: учреждение (макс. – 9 баллов в квартал) -3; городской уровень -5; областной уровень – 8; всероссийский уровень – 9; международный уровень - 10</p>		
4	<p>Представление пед. опыта работы на конкурсной основе:  Учреждение: 1 место - 4, 2 место – 3, 3 место -2, участие – 1  Городской уровень: 1 место - 6, 2 место – 5, 3 место - 4, участие -3  Областной (очный этап): 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие – 4  Всероссийский (очный этап): 1 место – 10, 2 место- 8, 3 место – 7, участие – 6  Международный (очный этап): 1 место – 15, 2 место – 10, 3 место – 8, участие – 7  Дистанционные некоммерческие конкурсы регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место – 8, 3 место – 7, участие - 5  Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)  Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1  Окружной: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1  Областной: 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место – 4, участие – 2</p>		

	<p>Всероссийский: 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2  Международный: 1 место – 8, 2 место – 7, 3 место – 6, участие – 2  Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня: 1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)</p>		
3	<p>Участие в некоммерческих конкурсах профмастерства:  Учреждение: 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 2  Городской: 1 место – 10, 2 место – 8, 3 место – 6, участие – 4  Областной: 1 место – 20, 2 место – 18, 3 место – 16, участие – 10  Всероссийский: 1 место – 25, 2 место – 23, 3 место – 20, участие – 15  Международный: 1 место – 30, 2 место – 25, 3 место – 23, участие – 18</p>		
5	<p>Организация и проведение массовых мероприятий:  Учреждение (максимальное количество в квартал – 15 б): участие в организации – 1, привлечение к проведению – 3, координатор мероприятия (при первичном проведении с предоставлением плана подготовки и фотоотчета) – 3.  Город: участие в организации и проведении – 3, проведение – 4, координатор мероприятия – 6  Открытый городской: участие в организации и проведении – 4, проведение – 5, координатор мероприятия – 7  Округ: участие в организации и проведении – 6, проведение – 8, координатор мероприятия – 10  Область: участие в организации и проведении – 8, проведение – 10, координатор мероприятия – 12</p>		
6	<p>Системность работы с родительской общественностью: участие родителей в акциях и мероприятиях ДДТ – 2 б, подготовка к публичному участию – 5 б., привлечение к оформлению кабинета – 5 б.</p>		
7	<p>Руководство детьми в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 2 б., (до трех дней) – 4 б., (до 7 дней) – 6 б.  Сопровождение детей в выездном мероприятии в соответствии с приказом (1 день) – 1 б., (до трех дней) – 2 б., (до 7 дней) – 3 б.</p>		
8	<p>Участие в оздоровительной кампании (с учетом коэффициента от количества отработанных дней): исполнение обязанностей организатора лагеря и подготовка документации – 10; организатора досуговой деятельности – 5; воспитателя – 8; организатора кружковой работы – 3</p>		
9	<p>Качественная подготовка кабинета к учебному году в соответствии с требованиями – 1</p>		
10	<p>Наличие авторских публикаций: Интернет-ресурсы – 1, местные СМИ – 2 (макс. 6 баллов за квартал); сборники НПК – 3, метод. журналы – 4</p>		
11	<p>Подготовка материала для размещения информации о деят-ти на сайте ДДТ – 1 (макс. – 6 б в квартал)</p>		
12	<p>Участие в конкурсах грантовой поддержки: разработка проекта – 5, публичная защита – 3, получение гранта – 10, презентация – 5</p>		
13	<p>Успешное и качественное выполнение внеплановых работ, увеличение объема работы: экстренное, трудоемкое – 5 б., требующее времени и творческого подхода – 3 б; выполнение – 1 б (макс. – 15 баллов в квартал)</p>		
14	<p>Исполнение важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работы ОУ или не связанных с</p>		

	исполнением основных должностных обязанностей конкретного работника (по представлению директора) до 15б.		
15	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача запрашиваемой информации и отчетности, отсутствие замечаний со стороны администрации): 2 б.		
16	Деятельность в составе экспертных комиссий учреждения на основании приказа 2 б Деятельность в составе экспертных комиссий УО на основании приказа, постановления 4 б Деятельность в составе экспертных комиссий КГО на основании приказа, постановления 6 б Деятельность в составе экспертных комиссий СО на основании приказа, постановления 8 б		

Таблица 4

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХЧ  
МУ ДО «Дом детского творчества», максимальное количество баллов в квартал – 50**

№	Критерии и показатели	Расчет показателя	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно – гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в зданиях ДДТ	4 балла		
2	Проведение специальной оценки условий труда (по факту выполненных работ)	5 баллов		
3	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию учебных кабинетов	2 балла		
4	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний надзорных органов и служб	5 баллов		
3	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния здания, хозяйственного инвентаря	2 балла		
5	Качественное проведение текущего косметического ремонта.	4 балла		
6	Соблюдение требований пожарной безопасности	2 балла		
7	Своевременное внесение уточнений и изменений в паспорт безопасности объекта	1балл		
8	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	4 балла		
9	Организация работы по эффективному использованию и контролю энергетических ресурсов (снижение лимитов потребления)	4 балла		
10	Участи в разработке локальных правовых актов	2 балла		
11	Отсутствие нарушений Законодательства РФ и замечаний контролирующих органов.	2 балла		
12	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания и приобретению материалов	3 балла		
13	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания	2 балла		

14	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	3 балла		
15	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов		
16	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	8 баллов		
17	Своевременная подготовка учреждения, документации к приемке лагеря	8 баллов		
18	Качественное ведение документации и карточек учета выдачи СИЗ	4 балла		
19	Наличие письменных благодарностей за работу от общественных организаций и юридических лиц, общественного совета	4 балла		
20	Работа с контрагентами	8 баллов		
21	Контроль за ответственное ведение документации по хозяйственной деятельности учреждения	4 балла		
22	Внесение рациональных предложений по благоустройству помещений и территорий учреждения.	3 балла		
23	Деятельность в составе экспертных комиссий учреждения на основании приказа	2 балла		
	Деятельность в составе экспертных комиссий УО на основании приказа, постановления	4 балла		
	Деятельность в составе экспертных комиссий КГО на основании приказа, постановления	6 баллов		
	Деятельность в составе экспертных комиссий СО на основании приказа, постановления	8 баллов		

Таблица 5

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников бухгалтерии  
МУ ДО «Дом детского творчества», максимальное количество баллов в квартал – 50**

№	Критерии и показатели	Расчет показателя	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок	3 балла		
2	Освоение бюджетных средств в соответствии с запланированными объемами -1 квартал: не менее 20% -полугодие: не менее 45% -9 месяцев: не менее 70% -год: не менее 95%	3 балла		
3	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности, проведение	3 балла		



	мониторинга нормирования расходов финансовых средств			
4	Качественное и своевременное выполнение обязанностей по начислению и перечислению заработной платы, отсутствие замечаний по начислению заработной платы	3 балла		
5	Высокий уровень выполнения финансово – экономических функций (разработка новых программ и положений, расчетов по бюджету)	3 балла		
6	Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов	5 баллов		
4	Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности	3 балла,		
3	За работу по обеспечению строгого соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплины, сохранности бухгалтерских документов, а также оформлению и сдаче их в установленном порядке в архив	3 балла		
5	Своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	2 балла		
6	Отсутствие обоснованных обращений работников учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	2 балла		
7	Своевременное и качественное исполнение ПФХД, экономия бюджета, отсутствие увеличения просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	3 балла		
8	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей, в том числе по налогам	2 балла		
9	Участие в разработке локальных правовых актов	3 балла		
10	Отсутствие замечаний контролирующих органов по результатам проверок	2 балла		
11	Обеспечение руководителя и других пользователей бухгалтерской отчетности сопоставимой и достоверной бухгалтерской информацией	2 балла		
12	Выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей	2 балла		
13	Эффективная работа с организациями и учреждениями - партнёрами по финансовой деятельности (ПФ, УФНС, ФСС, Казначейство и др.)	3 балла		
14	Высокий уровень трудовой дисциплины, в т. ч. своевременное исполнение приказов, распоряжений, указаний и поручений непосредственного руководителя	3 балла		
15	Содействие в организации платных услуг и иной приносящей доход деятельности	3 балла		
16	Работа при организации оздоровительной компании	3 балла		
17	Оказание консультационной помощи руководящим и педагогическим работникам	2 балла		

**КРИТЕРИИ для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты заместителя директора по УВР  
МУ ДО «Дом детского творчества» (максимальное количество баллов в квартал – 50)**

№	Критерии и показатели	Количество набранных баллов	Фактическая информация по критериям
1	<p>Представление пед. опыта работы на конкурсной основе:            Учреждение: 1 место - 4, 2 место – 3, 3 место -2, участие – 1            Городской уровень: 1 место - 6, 2 место – 5, 3 место - 4, участие -3            Областной (очный этап): 1 место – 8, 2 место –7, 3 место – 6, участие – 4            Всероссийский (очный этап): 1 место – 10, 2 место- 8, 3 место – 7, участие – 6            Международный (очный этап): 1 место –15, 2 место –10, 3 место – 8, участие – 7            Дистанционные некоммерческие конкурсы регламентируемые Министерством Просвещения, Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области, Губернатором СО, Президентом РФ: 1 место – 10, 2 место –8, 3 место – 7, участие - 5            Дистанционные некоммерческие конкурсы (не являющиеся электронными площадками)            Открытый городской уровень: 1 место – 4, 2 место – 3, 3 место – 2, участие - 1            Окружной (очный этап): 1 место – 5, 2 место – 4, 3 место – 3, участие – 1            Областной (очный этап): 1 место – 6, 2 место – 5, 3 место –4, участие – 2            Всероссийский (очный этап): 1 место – 7, 2 место – 6, 3 место – 5, участие – 2            Международный (очный этап): 1 место –8, 2 место - 7, 3 место – 6, участие – 2            Дистанционные коммерческие конкурсы окружного, областного, всероссийского, международного уровня:            1,2,3 место – 1 (макс. 3 балла за квартал)</p>		
2	<p>Участие в некоммерческих конкурсах профмастерства:            Учреждение: 1 место –4, 2 место –3, 3 место – 2, участие- 1            Городской: 1 место – 10, 2 место – 8, 3 место – 6, участие - 4            Областной: 1 место – 20, 2 место – 18, 3 место – 16, участие – 10            Всероссийский: 1 место – 25, 2 место – 23, 3 место – 20, участие – 15            Международный: 1 место – 30, 2 место – 25, 3 место – 23, участие – 18</p>		
3	Подготовка и проведение мероприятий с участием большого количества обучающихся (за каждое) - 10		
4	Введение новых форм работы (урочная и внеурочная деятельность) в сравнении с прошлым годом: сохранение традиций учреждения – 3, новых мероприятий (за каждое) - 3		
5	Результативность деятельности детской и молодежной организации в учреждении в рамках Федерального проекта «Движение первых» по итогам квартала - 3		
6	Представление пед. опыта работы на конференциях, форумах, проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий и прочих формах с предоставлением пакета документов: учреждение (макс. – 9 баллов в квартал) -3; городской уровень -5; областной уровень – 8; всероссийский уровень – 9; международный уровень - 10		

7	Наличие авторских публикаций заместителя: Интернет-ресурсы – 1, местные СМИ – 2 (макс. 6 баллов за квартал); сборники НПК – 3, метод. журналы – 4		
8	Наличие авторских публикаций, выполненных в течение года педагогами, курируемыми заместителем директора (при оказании методической помощи): Муниципальный – 2, Областной – 4, Федеральный - 6		
9	Методическое сопровождение выступлений, подготовленных курируемыми заместителем директора (при оказании методической помощи) педагогами на различных профессиональных форумах (педсоветах, семинарах, конференциях и т.п.): Муниципальный – 4, Областной – 6, Федеральный - 8		
10	Участие в творческих группах по разработке и реализации проектов, утвержденных приказом руководителя при предъявлении результатов мероприятий – 5 Внесение рациональных предложений по качественной работе учреждения - 3		
11	Участие заместителя, закрепленное приказом, в реализации муниципальных или областных проектов и программ, в которые включено учреждение - 6		
12	Участие педагогов в различных конкурсах (за каждого педагога, при оказании методической помощи): Учреждение - 2; Муниципальных – 4, Областных - 6; Федеральных - 8.		
13	Результативность участия педагогов в различных конкурсах (за каждого). (При оказании методической помощи): Учреждение – 4, Муниципальный уровень – 6, Областной уровень – 8, Федеральный уровень - 10		
14	Участие заместителя в конкурсах грантовой поддержки: разработка проекта – 5, публичная защита –3, получение гранта – 10, презентация – 5		
15	Эффективность работы с молодыми специалистами, вновь прибывшими педагогами (наличие плана работы, его выполнение, посещение занятий и т. д.) -3		
16	Проведение ежеквартального мониторинга сохранности контингента групп объединений - 2		
17	Работа на электронной площадке «КАИС ИРО» (своевременность, качество предоставляемой информации) - 6		
18	Проведение МО, школы молодого педагога, работа проблемной группы (на основании протокола) - 3		
19	Качественное методическое сопровождение аттестующегося педагога (по результату проведения аттестационных процедур, присвоена квалификационная категория): Высшая – 15, Первая - 10		
20	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: На 100% - 5		
21	Успешное и качественное выполнение внеплановых работ, увеличение объема работы, разработка локальных актов: экстренное, трудоемкое – 5, требующее времени и творческого подхода - 3; выполнение – 1 (макс. – 25 баллов в квартал)		
22	Исполнение важных и срочных заданий, не предусмотренных планом работы ОУ или не связанных с исполнением основных должностных обязанностей конкретного работника <i>(по приказу директора) до 15б.</i>		
23	Исполнительская дисциплина (своевременная сдача запрашиваемой информации и отчетности, отсутствие замечаний со стороны администрации): 2 б.		
24	Деятельность в составе экспертных комиссий учреждения на основании приказа 2 б Деятельность в составе экспертных комиссий УО, на основании приказа, постановления 4 б		

	Деятельность в составе экспертных комиссий КГО, на основании приказа, постановления 6 б Деятельность в составе экспертных комиссий СО, на основании приказа, постановления 8 б		
25	Наличие письменных благодарностей за работу от общественных организаций и юридических лиц, общественного совета 4 б.		



- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

**2.3.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

При сохранении работником бумажной трудовой книжки:

- 1) работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную;
- 2) право на дальнейшее ведение трудовой книжки сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям;
- 3) сохраняется право в последующем подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде;
- 4) трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

**2.4.** Работник вправе по личному заявлению отказаться от ведения бумажной трудовой книжки. Те сотрудники, которые откажутся от бумажных трудовых книжек, будут получать сведения о трудовой деятельности по форме СЗИ-ТД: в период работы по заявлениям и в день увольнения.

Работнику, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.

**2.5.** При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) работником не предоставляется.

**2.6.**

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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

На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

**2.7.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, приказом по охране труда, должностной инструкцией работника, иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

**2.8.** Перед началом работы Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам охраны труда на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший указанные инструктажи, к работе не допускается.

**2.9.** На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, профессиональной переподготовке, повышения квалификации, результатов прохождения процедуры квалификационных испытаний, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных учреждениях, справки о наличии (отсутствии) судимости, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело на каждого работника хранится в учреждении.

**2.10.** К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к трудовой деятельности в образовательной организации.

**2.11.** Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

**2.12.** Перевод Работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника, при продолжении работы у того же работодателя.

**2.13.** Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

**2.14.** Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

– в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

– в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

**2.15.** Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

**2.16.** Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

**2.17.** В связи с изменениями в организации деятельности учреждения (изменение количества объединений, учебного плана, режима работы учреждения, введения новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника: системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (руководители методических объединений и пр.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст.77 п.7 ТК РФ.

**2.18.** Работодатель обязан отстранить от работы работника:

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

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

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

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

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

**2.20.** В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не



начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

**2.21.** Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

**2.22.** Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

**2.23.** Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

**2.24.** Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

**2.25.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.26.** Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

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

**2.28.** Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**2.30.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется следующим работникам: беременным и женщинам с детьми до 3 лет; единственные кормильцы инвалидов в возрасте до 18 лет, ребенка до 3 лет в семье, где трое и больше малолетних детей, когда другой родитель или законный представитель официально не работает (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

**2.31.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации или неоднократного неисполнения работником без уважительных

причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

**2.32.** Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

**2.33.** При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

**2.34.** В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

**2.35.** В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

### **3. Основные права и обязанности работников**

#### **3.1. Работник имеет право:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

**3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:**

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование электронными библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
- право на бесплатное пользование образовательными и методическими услугами Учреждения;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ в размере 42 календарных дней, а педагоги дополнительного образования, работающие с учащимися с ограниченными возможностями здоровья, - в размере 56 календарных дней;
- длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных актах Учреждения.

**3.3. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования охраны труда;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, поломки и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
- своевременно и согласно требованиям вести установленную документацию;
- вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, согласно графику работы;
- в случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

**3.4.** Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

**3.5.** Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ;
- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время занятий в учреждении, а также во время мероприятий вне учреждения;
- систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- иметь образовательную программу и программу воспитательной деятельности на учебный год;
- приходить на работу за 15 минут до начала своих занятий по расписанию;
- независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся в соответствии со своими должностными обязанностями;
- обеспечивать посещение учащимися всех занятий в соответствии с учебным планом;
- проводить промежуточную и итоговую аттестацию учащихся в соответствии с положением о проведении промежуточной и итоговой аттестации учащихся объединений МУ ДО «Дом детского творчества»;
- систематически поддерживать связь с родителями учащихся;
- об изменении в расписании своевременно уведомлять заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

**3.6.** Работникам учреждения запрещается:

- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;
- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;
- в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, пользоваться сетью Интернет в личных целях, играть в компьютерные игры;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;
- оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- в помещениях и на территории учреждения курить, употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоры и аналоги и другие одурманивающие вещества;
- отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Учреждения;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным вопросам.

### **3.7. Педагогическим работникам учреждения запрещается:**

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- изменять без согласования с директором расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с занятий;

**3.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения директора работодателя. Вход в кабинет после начала занятия разрешается только директору учреждения и его заместителям. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы.**

## **4. Основные права и обязанности Работодателя**

### **4.1. Работодатель имеет право:**

- представлять учреждение во всех инстанциях;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации);
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы;

- распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также формировать график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета;
- назначать руководителей методических объединений, ответственного за организацию аттестационных процессов в учреждении, ответственного за организацию безопасных условий труда в учреждении и прочие функции;
- совместно с заместителем по учебно-воспитательной работе и методистами осуществлять контроль за деятельностью педагогов, педагогов-организаторов, в том числе путем посещения и анализа занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий;
- распоряжаться имуществом и материальными ценностями в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

#### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядка, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;
- обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;



- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров;
- обеспечить предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа

- исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
  - обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного для принятия локальных нормативных актов;
  - обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
  - обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
  - при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
  - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - совершенствовать систему оплаты труда в учреждении, обеспечивать материальную заинтересованность работников в конечных результатах труда;
  - вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
  - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - соблюдать требования по защите персональных данных работника;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
  - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных

работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- предоставлять социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором учреждения;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности учреждения;
- контролировать образовательный процесс в учреждении и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работниками учреждения;
- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам учреждения в соответствии с графиком;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **4.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
  - при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

### **5. Ответственность**

#### **5.1. Работодатель как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:**

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

#### **5.2. Работники несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба в соответствии со ст. 242 ТК РФ.**

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за

сохранность этого имущества), а также необходимость для Учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

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

## **6. Рабочее время и время отдыха**

**6.1.** В Учреждении установлена нормальная продолжительность рабочего времени сотрудников в соответствии с ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536, №1601 от 22.12.2014 г.:

- для администрации, методистов, педагогов-организаторов, секретаря, учебно-вспомогательного состава, обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя и два выходных дня;
- для педагогов дополнительного образования устанавливается шестидневная рабочая неделя и один выходной день;
- для вахтеров, сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

**6.2.** Продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается:

- администрации (директор, заместители директора и главный бухгалтер) - 40 часов;
- учебно-вспомогательному составу и специалистам – 40 часов;
- методистам, педагогам-организаторам – 36 часов;
- педагогам дополнительного образования согласно тарификации каждого, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);
- педагогам дополнительного образования, работающим с детьми с ОВЗ – по графику работы, составленному из расчета индивидуальной часовой нагрузки каждого педагога;
- вахтерам и сторожам - по скользящему графику работы.

**6.3.** График работы (в том числе расписание занятий) утверждается директором учреждения и предусматривает время начала и окончания работы. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Графики объявляются работнику под роспись.

**6.4.** При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

**6.5.** Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов;

- работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
  - от 14 до 16 лет – два с половиной часа;
  - от 16 до 18 лет – четыре часа;
- инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

**6.6.** Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

**6.7.** Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

**6.8.** Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

**6.9.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, групп.

**6.10.** Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования определена в объеме 18 часов. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**6.11.** В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные в соответствии с требованиями СанПиН. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и регулируются графиками и планами работы, в том числе еженедельными планами педагога.

**6.12.** Расписание занятий объединения составляется педагогами дополнительного образования для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм, согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается директором Учреждения. Расписание учебных занятий составляется два раза в учебном году (к 1 сентября и к 1 января).

**6.13.** Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, а также от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.. Обязательное присутствие указанных работников в учреждении не требуется.

**6.19.** Временное или постоянное 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, заключаемого в письменной форме. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), 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.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

**6.20.** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), является для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы. При условии создания при Учреждении оздоровительного лагеря дневного пребывания педагогические работники привлекаются для работы в лагере. Режим рабочего дня всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

**6.21.** Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

**6.22.** Работникам предоставляются, установленные трудовым законодательством, нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной переносится на следующий после праздничного рабочего дня. Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**6.23.** Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника при необходимости выполнить сверхурочную работу. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

-- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**6.24.** Работодатель имеет право привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**6.25.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном ТК РФ.

Привлечение инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех, беременные женщины, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день следует не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Выходные дни за ранее отработанное время предоставляются работнику в течение года со дня возникновения права на них. Предоставление таких дней производится директором по письменному заявлению работника.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

**6.26.** Работодатель имеет право привлекать педагогических работников к дежурству по Учреждению. При составлении графика дежурств педагогических работников необходимо учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

**6.27.** Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут в течение рабочего дня;
- два выходных дня для работников с 5-дневной рабочей неделей;
- один выходной день для работников с 6-дневной рабочей неделей;
- нерабочие праздничные дни в соответствии с производственным календарем.
- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**6.28.** Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

- директору, заместителю директора по УВР, педагогическим работникам – 42 календарных дня;
- педагогическим работникам, работающим с детьми ОВЗ – 56 календарных дней;
- учебно-вспомогательному составу и иным работникам – 28 календарных дней.

Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика отпусков обеспечивается установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового Кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома.



О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска:

- по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

- при увольнении, в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска;

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

**6.29.** Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.

**6.30.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

**6.31.** В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один

рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

День, в который работник планирует проходить диспансеризацию, должен согласовываться с работодателем. Для освобождения от работы на этот день работник подает заявление в произвольной форме.

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

## **7. Взыскания и поощрения**

**7.1.** За добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей применяются следующие виды поощрений и иных мер стимулирующего характера:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению Управления образованием, Главы Качканарского городского округа и иных ведомств, к присвоению почетных званий;
- выплата надбавок и премий в соответствии с Положением об оплате труда работников МУ ДО «Дом детского творчества»;
- иные виды поощрений.

К работнику могут быть одновременно применены меры материального и морального поощрения. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. Применяемые меры поощрения объявляются посредством издания приказа.

**7.2.** За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

**7.3.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и

(или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**7.4.** Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81, п.5 ТК РФ);
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (ст.81, п.6, ТК РФ);
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст.81, п.6, ТК РФ);
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях (ст.81, п.6 ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения устава Учреждения (ст.336, п.1, ТК РФ).  
Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336, п.2 ТК РФ).

**7.5.** Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

## **8. Заключительные положения**

**8.1.** Правила вступают в силу со дня утверждения.


**8.2.** Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

**8.3.** По всем вопросам, не нашедшим своего решения, Работники и Работодатель руководствуются ТК РФ и иными нормативными актами РФ.

**8.4.** По инициативе Работодателя или Работников (после согласования с профсоюзным комитетом) в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Председатель профкома МУ ДО

«Дом детского творчества»

 М.А. Субботина

Протокол № 30/1 от 18.01.2024 г.

Приложение №3 к Коллективному договору

И.о. директора МУ ДО

«Дом детского творчества»

 О.И. Камалдинова

Приказ № от 19.01.2024 г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
АДМИНИСТРАЦИИ И КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

**на 2024 год**

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МУ ДО «Дом детского творчества»

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

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором и председателем профкома; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МУ ДО «Дом детского творчества»

и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Директор обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ 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.	Контроль оценки профессиональных рисков на рабочих местах	47		По плану-графику	Комиссия по приказу
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда, лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда		8,0	По мере необходимости	Темникова С.В.
3.	Организация и проведение вводного инструктажа по охране труда			Для вновь принятых	Степанникова Н.Н.
4.	Организация и проведение инструктажа на рабочем месте			1 раз в 6 месяцев	Степанникова Н.Н.
5.	Организация и проведение целевого и внепланового инструктажей по охране труда			По мере необходимости	Степанникова Н.Н.
6.	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	23	9,2	Апрель	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
7.	Обновление уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий	4	6,0	В течение года	Темникова С.В. Волкова Л.А.

8.	Организация и проведение конкурса фотоколлажей «Охрана моего труда»	1	3,0	Март	Темникова С.В. Волкова Л.А.
9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности на 1 группу	45		Май	Миловидов А.Н.
10.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда (карточки СИЗ, журналы)		5,0	По мере необходимости	Степанникова Н.Н.
11.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	4		Май 24 Ноябрь 25	Комиссия по приказу
		Итого			
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1.	Совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током			Ежемесячно	Степанникова Н.Н. Миловидов А.Н.
2.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		20,0	В течение года	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
3.	Своевременная очистка тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников	3 здания		Постоянно	Кондратенко Е.Н. Пронин Н.А. Карпук А.К.
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на	4		Май	Миловидов А.Н.

	соответствие безопасной эксплуатации				
		Итого			
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников	45	142,4	Апрель	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
2.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	6	10,0	Май-июнь	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
3.	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы, подсобки)	8	12,0	Ежемесячно	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
4.	Проведение производственного контроля помещений	3	42,0		Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
5.	Проведение дерматизационных мероприятий	4	74,7	Ежеквартально	Организация по договору
6.	Санаторно-курортное оздоровление	3	18,0	По городскому соглашению	Субботина М.А. Темникова С.В.
		Итого			
<b>IV. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий			В течение года	Субботина М.А. Темникова С.В.
2.	Бассейн, тренажерный зал	5	3,0	По городскому соглашению	Субботина М.А. Темникова С.В.
<b>V. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					

1.	Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты	9	50,0	В течение года	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	8 сан. узлов	6,0	Ежемесячно	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки)	3 пары	3,0	Май	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
		Итого			
<b>V. Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
1.	Обеспечение помещений первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	32	22,5	Май	Степанникова Н.Н. Организация по договору
2.	Содержание запасных эвакуационных выходов в соответствии с требованиями пожарной безопасности	12		Постоянно	Степанникова Н.Н.
3.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся			1 раз в 6 мес.	Степанникова Н.Н. Волкова Л.А.
4.	Обслуживание средств пожарной безопасности и системы оповещения	4	120,4	Ежемесячно	Организация по договору
		Итого			
<b>VI. Антитеррористическая безопасность</b>					
1.	Обслуживание системы видеонаблюдения	4	68,9	Ежемесячно	Организация по договору
2.	Обслуживание кнопки тревожной	3	118,2	Ежемесячно	Организация по



	сигнализации				договору
3.	Обслуживание систем экстренного оповещения	3	61,2	Ежемесячно	Организация по договору
4.	Установка освещения по периметру	4	160,0	По мере поступления денежных средств	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
		Итого			
<b>ИТОГО: 963,5</b>					

В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767-н

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ и профессий, по которым выдаются средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МУ ДО «Дом детского творчества»

М.А. Субботина

«24» сентября 2024 г.

Протокол № 51 от «24» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МУ ДО «Дом детского творчества»

К.М.С. Васильева

«24» сентября 2024 г.

Приказ № 44 от «24» сентября 2024 г.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции*, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
	Дворник. Уборщик территорий.	Одежда специальная защитная.	Жилет сигнальный повышенной видимости (2 кл.). Цвет флуоресцентный желтый или флуоресцентный оранжевый.	1 шт. на 1 год	п. 997 ЕТН (Приложение №1) п. 4933 ЕТН (Приложение №1) п. 12.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 18.1. ЕТН (Приложение №2)
		Одежда специальная защитная. Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений.	Костюм (куртка, брюки) для защиты от механических воздействий (истирания) и общих производственных загрязнений. Куртка с центральной застежкой на пуговицы, с накладными карманами. Брюки с застежкой на молнию и пуговицу, хлястики на поясе для регулирования объема по талии.	1 шт. на 1 год	п. 997 ЕТН (Приложение №1) п. 4933 ЕТН (Приложение №1) п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 16.3.1. ЕТН (Приложение №2)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции*, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от воды. Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов (сапоги, полусапоги) для защиты от общих производственных загрязнений.	Сапоги резиновые или из полимерных материалов с металлическими или композитными внутренними защитными носками для защиты от механических воздействий (ударов) (Мун 200), от общих производственных загрязнений, от воды. (	1 пара на 1 год	п. 4.9.1. ЕТН (Приложение №2) п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 16.3.1. ЕТН (Приложение №2)
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра.	Костюм (куртка, брюки) для защиты от пониженных температур (2 класса защиты), от механических воздействий (истирания) и общих производственных загрязнений. Куртка с капюшоном, надеваемым на шапку, с центральной застежкой на молнии, с накладными утепленными карманами, капюшон регулируется кулисой со шнуром по лицевому вырезу и затяжником на затылочной части. Брюки с застежкой на молнию и пуговицу, хлястики на поясе для регулирования объема по талии. Усилительные налокотники и наколенники.	1 шт. на 2 года	п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 4.7.1. ЕТН (Приложение №2) п. 4.10.1. ЕТН (Приложение №2) Приложение № 4 к Приказу №766
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур. Обувь специальная для защиты от скольжения.	Ботинки для защиты от пониженных температур (Тн20), с металлическими или композитными внутренними защитными носками для защиты от механических воздействий (ударов) (Мун 200), от общих производственных загрязнений, от скольжения по обледенелым поверхностям (Сл).	1 пара на 1,5 года	п. 1.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 4.7.1. ЕТН (Приложение №2) Приложение № 4 к Приказу №766
		Средства защиты рук. Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ.	Перчатки текстильные с полным нитрильным покрытием для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ (водонепроницаемые).	12 пар на 1 год	п. 997 ЕТН (Приложение №1) п. 4933 ЕТН (Приложение №1) п. 4.9.1. ЕТН (Приложение №2)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции*, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки трикотажные с частичным вспененным нитрильным покрытием для защиты от механических воздействий (истирания, порезов), от общих производственных загрязнений.	24 пары на 1 год	п. 997 ЕТН (Приложение №1) п. 4933 ЕТН (Приложение №1) п. 1.22.1. ЕТН (Приложение №2) п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2) п. 16.3.1. ЕТН (Приложение №2)
2.	Уборщик служебных помещений.	Одежда специальная защитная. Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений.	Халат темных цветов полуприлегающего силуэта с рельефами, с центральной застежкой на пуговицы, с отложным воротником и лацканами, с нагрудным и боковыми карманами. На спинке шлица и хлястик. Рукава длинные.	1 шт. на год	Пункт 3.1.9. санитарных правил СП 2.4.3648-20
Средства защиты рук. Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений.		Перчатки трикотажные для защиты рук от механических воздействий (истирания) и от общих производственных загрязнений. Манжета на резинке.	24 пары на 1 год	п. 4932 ЕТН (Приложение №1) п. 2.1.1. ЕТН (Приложение №2)	
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ.		Перчатки латексные с х/б напылением для защиты рук от воды и растворов нетоксичных веществ. (	12 пар на 1 год	п. 6.1.1 ЕТН (Приложение №2) п. 6.8.1. ЕТН (Приложение №2)	



**Дополнительное соглашение  
к коллективному договору на 2024 – 2027 годы  
Муниципального учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества»**

Работодатель в лице директора Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Васильевой Марии Сергеевны, действующего на основании Устава и распоряжения Управления образованием Качканарского муниципального округа от 09.01.2025 г. № 1-к, с одной стороны, и работники в лице председателя профсоюзной организации Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Субботиной Марины Андреевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания коллектива Муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» № 1 от 16 января 2025 года), в соответствии со статьей 44 ТК РФ и п. 9.3 Коллективного договора, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести изменения в Коллективный договор на 2024-2027 г.г. МУ ДО «Дом детского творчества» утвержденного приказом от 24.09.2024 № 146.

1.1. Раздел 2. «Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров» п. 2.2. п.п. 2.2.2 изложить в новой редакции:

«Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются».

1.1.1. п.п. 2.2.5. изложить в новой редакции:

«Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от

19.05.2021 г. № 320н».

1.2. Раздел 3. «Рабочее время и время отдыха» п. 3.1. п.п 3.1.6. дополнить следующим абзацем:

"Качканарский центр занятости"

"14" февраля 2025 г.

Запись за № 3-ДС

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственное казенное учреждение службы  
занятости и центра занятости

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

1.2.1. Пункт 3.2. п.п. 3.2.2. изложить в новой редакции:

«Согласно статьи 128 Трудового Кодекса Российской Федерации. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствия заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2024-2027 годы.

Первичная профсоюзная организация  
МУ ДО «Дом детского творчества»  
председатель

  
\_\_\_\_\_ Субботина М.А.

« 16 » август 20 25 г.

МУ ДО «Дом детского творчества»

директор

  
\_\_\_\_\_ Васильева М.С.

« 16 » август 20 25 г.

Председатель профкома МУ ДО

«Дом детского творчества»

М.А. Субботина

Протокол № 63 от 28.01.2025 г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
**АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» на 2025 год**

**1. Общие положения**

- Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МУ ДО «Дом детского творчества».

Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. №771н).

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором и председателем профкома; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МУ ДО «Дом детского творчества» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда**

- Директор обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
в Государственном казенном учреждении службы занятости населения Саяно-Алтайской области  
"Качканырский центр занятости"  
"14" февраля 2025 г.  
Запись за № 4 СДС



№ п/п	Мероприятия	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1	Контроль оценки профессиональных рисков на рабочих местах	23 рабочих мест	-	Апрель	Темникова С.В.
2	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	20 чел Учебно-вспомогательный состав	9,2	Май	Степанникова Н.Н.
3	Обновление уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий	5шт	6,0	Август-сентябрь	Темникова С.В. Волкова Л.А.
4	Организация и проведение мероприятий, посвященных Всемирному дню охраны труда	1	3,0	Март Апрель	Темникова С.В. Волкова Л.А.
5	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности на 1 группу	42 чел	-	Май	Миловидов А.Н.
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	4 здания	-	Май 25 Ноябрь 26	Степанникова Н.Н.
		<b>Итого</b>	<b>18,2</b>		
<b>II. Технические мероприятия</b>					
1	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	4 здания	6,2	В течение года	Степанникова Н.Н.

2	Своевременная очистка тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников	4 здания	-	Постоянно	Кондратенко Е.Н. Пронин Н.А. Карпук А.К.
3	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	4 здания	-	Май	Миловидов А.Н.
		<b>Итого</b>	<b>6,2</b>		

### III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников	42 чел	167,8	Апрель	Степанникова Н.Н.
2	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	9 шт	6,0	Май-июнь	Степанникова Н.Н.
3	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы, подсобки): - туалетная бумага - одноразовые полотенца - жидкое мыло	4 здания	36,0	Ежемесячно	Степанникова Н.Н.
4	Проведение производственного контроля помещений	4 здания	44,8	Февраль	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
5	Проведение дератизационных мероприятий	4 здания	74,7	Ежеквартально	Организация по договору
6	Санаторно-курортное оздоровление	3 чел	18,0	По городскому соглашению	Субботина М.А.
		<b>Итого</b>	<b>347,3</b>		

**IV. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта**

1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе участие в городских спортивных мероприятий	15 чел	4,5	В течение года	Субботина М.А.
2	Бассейн, тренажерный зал	5 чел	5,0	По городскому соглашению	Субботина М.А.

**V. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)**

1	Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты (халаты, печатки)	9чел	50,0	В течение года	Степанникова Н.Н. Соловьева О.В.
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	8 сан. узлов	6,0	Ежемесячно	Степанникова Н.Н.
3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки)	3 пары	6,0	Май	Степанникова Н.Н.
		<b>Итого</b>	<b>71,5</b>		

**VI. Мероприятия по пожарной безопасности**

1	Обеспечение помещений первичными средствами пожаротушения (перезарядка огнетушителей)	32шт	17,3	Май	Степанникова Н.Н. Организация по договору
2	Содержание запасных эвакуационных выходов в соответствии с требованиями пожарной безопасности	12 выходов	-	Постоянно	Степанникова Н.Н.
3	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся	4	-	1 раз в 6 мес.	Степанникова Н.Н. Волкова Л.А.
4	Обслуживание средств пожарной безопасности и системы оповещения	4 здания	120,4	Ежемесячно	Организация по договору
		<b>Итого</b>	<b>137,7</b>		

### VII. Антитеррористическая безопасность

1	Обслуживание системы видеонаблюдения	4здания	79,2	Ежемесячно	Организация по договору
2	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации	3здания	118,6	Ежемесячно	Организация по договору
3	Обслуживание систем экстренного оповещения	3здания	18,0	Ежемесячно	Организация по договору
4	Установка освещения по периметру	4 здания	160,0	По мере поступления денежных средств	Степанникова Н.Н.
		<b>Итого</b>	<b>375,8</b>		
<b>ИТОГО: 956,7</b>					



Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

5 ( Лет ) листов  
целыми прописью

директор МУ ДО «Дом детского творчества»

подпись Васильева /М.С. Васильева/

« 29 » августа 20 25 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402755

Владелец Васильева Мария Сергеевна

Действителен с 14.01.2025 по 14.01.2026