



## ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.....	5
III.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	8
IV.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13
V.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	18
VI.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
VII.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	24
VIII.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	27
IX.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	28

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования Центре внешкольной работы «Глория» (сокращенное наименование – МОУ ДО ЦВР «Глория»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2023-2024 годы;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024 – 2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя (директора) МОУ ДО ЦВР «Глория» Балугеовой Еленой Викторовной (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) МОУ ДО ЦВР «Глория» Богоявленской Галины Ивановны

1.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ ДО ЦВР «Глория», в том числе заключившим трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МОУ ДО ЦВР «Глория» в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 01.01.2025 и действует по 31.12.2027 (включительно). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (статья 54, 55, 419 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. Стороны договорились:

– признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений в МОУ ДО ЦВР «Глория»;

– осуществлять содействие в реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления МОУ ДО ЦВР «Глория»;

– осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования и выполнения принятых обязательств в МОУ ДО ЦВР «Глория»;

– что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профорганизации и коллектива МОУ ДО ЦВР «Глория». Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МОУ ДО ЦВР «Глория» по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Работодатель и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Локальные нормативные акты МОУ ДО ЦВР «Глория», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда 5 работников, Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат), Положение о премировании работников, Положение о выплатах социального характера, Форма трудового договора с работником, Форма расчетного листка, Соглашение по охране труда, Положения о комиссиях, созданных в организации, и другие), принимаются с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

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

1.14. В соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МОУ ДО ЦВР «Глория», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.15. При реорганизации МОУ ДО ЦВР «Глория» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При ликвидации МОУ ДО ЦВР «Глория» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным отраслевым соглашением по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах МОУ ДО ЦВР «Глория», осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. 2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональным стандартом либо квалификационной характеристикой по должности.

2.2. 2. Работодатель обязуется:

- При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. – При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

– При составлении штатного расписания МОУ ДО ЦВР «Глория» определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.5. В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.7. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

2.2.8. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде.

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

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

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, руководителя структурного подразделения, его заместителей МОУ ДО ЦВР «Глория», реализующей дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы в соответствии со статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарноэпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.13. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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

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

Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

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

2.2.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- члены Профессионального союза образования;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.2.15. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.17. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МОУ ДО ЦВР «Глория», её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации МОУ ДО ЦВР «Глория» по проблемам занятости

высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

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

2.2.19. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.20. В случае направления работника на ДПО сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников МОУ ДО ЦВР «Глория»;
- содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции;
- содействовать адаптации молодых педагогов в МОУ ДО ЦВР «Глория»;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде;
- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и других;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечислили ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1 % на счет первичной профсоюзной организации.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами МОУ ДО ЦВР «Глория»;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МОУ ДО ЦВР «Глория», в том числе режим труда и отдыха;
- создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МОУ ДО ЦВР «Глория» определяется настоящим



коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены, динамические паузы), предусмотренные между занятиями, являются рабочим временем педагогических работников.

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

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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».

Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

3.6. В МОУ ДО ЦВР «Глория» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МОУ ДО ЦВР «Глория» с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, не менее чем за два месяца.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МОУ ДО ЦВР «Глория», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, преемственности групп (если это не противоречит интересам обучающихся), обеспеченности кадрами, необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, других условий работы в МОУ ДО ЦВР «Глория».

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.9. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, с обеспечением сохранения объема учебной нагрузки и преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся, групп, классов либо по соглашению сторон трудового договора), а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Часы, свободные от:

- проведения занятий,
- дежурств,
- воспитательных мероприятий,
- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы МОУ ДО ЦВР «Глория» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических и других работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МОУ ДО ЦВР «Глория» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.16. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.17. Привлечение работников МОУ ДО ЦВР «Глория» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются

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

3.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.19. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и суммированным учетом рабочего времени утверждается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ ДО ЦВР «Глория». Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

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

3.21. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

3.28. 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.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней.

– для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

– тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня.

– празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.30. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются приложением к коллективному договору.

3.31. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.32. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

3.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.34.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. При разработке и утверждении в МОУ ДО ЦВР «Глория» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

– размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

– работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

– вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

– вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

– правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

– принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

Днями выплаты заработной платы являются: 24 число расчетного месяца и 9 число месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (может являться приложением к коллективному договору).

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МОУ ДО ЦВР «Глория».

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

– при установлении квалификационной категории

– со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет

– со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома<sup>1</sup> ;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>2</sup> ;

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

4.8.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются МОУ ДО ЦВР «Глория» самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем образовательной организации по соглашению сторон.

4.8.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются руководителем МОУ ДО ЦВР «Глория» в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

4.8.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются руководителем МОУ ДО ЦВР «Глория» самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом МОУ ДО ЦВР «Глория» самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участии выборного органа первичной профсоюзной организации по представлению руководителя.

Руководитель МОУ ДО ЦВР «Глория» представляет в выборный орган первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

<sup>1</sup>Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020)

<sup>2</sup>Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

4.9. Оплата труда работника, заменяющего отсутствующего, производится в соответствии с квалификацией работника.

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

4.11. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с МОУ ДО ЦВР «Глория» после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере  $K_{сп}=1,3$ . (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

4.12. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности), в размерах, установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.

4.13. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

4.14. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

4.15. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.16. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с



этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

4.17. При наличии финансовых средств установить работникам МОУ ДО ЦВР «Глория»:

- единовременную выплату на лечение работника в размере не более одного должностного оклада;

- единовременную выплату педагогическим работникам МОУ ДО ЦВР «Глория», впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;

- ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);

- ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками образовательной организацией впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы менее 5 лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере 10 % от должностного оклада;

- ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

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

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в форме Положения об оплате труда (приложение № 4 к коллективному договору).

4.24. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами МОУ ДО ЦВР «Глория», принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.25. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МОУ ДО ЦВР «Глория», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Территориальным отраслевым соглашением по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.

5.2.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Отделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Отделение фонда медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

– в других случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением системы образования Ярославской области на 2023-2024 годы.

5.2.5. Педагогические работники отрасли имеют льготы по аттестации в соответствии с разделом 7 Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования Ярославской области на 2023 – 2024 годы.

5.2.6. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.2.7. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. Экономия фонда оплаты труда распределяется МОУ ДО ЦВР «Глория» самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников МОУ ДО ЦВР «Глория» в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3.2. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия в МОУ ДО ЦВР «Глория».

5.3.3. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками МОУ ДО ЦВР «Глория».

5.3.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МОУ ДО ЦВР «Глория» и членов их семей.

5.3.5. Работники образовательной организации в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по письменному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.7. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации, имеет право предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.

5.4. По письменному заявлению работника образовательной организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;

- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- проводов члена семьи для участия в специальной военной операции и его встречи – 1 день;
- работы без листка нетрудоспособности в течение календарного года;
- работникам образовательной организации - до 3 календарных дней.

5.5. По письменному заявлению работника образовательной организации предоставляется:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (начиная с 50 лет каждые последующие 5) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии денежных средств.

5.6. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников и их детей за счет средств областного и муниципального бюджетов.

5.7. Работники МОУ ДО ЦВР «Глория», работающие на постоянной основе, обеспечиваются льготными путевками в муниципальное учреждение здравоохранения «Санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений в пределах количества путевок, выделенных организации.

Для установления очередности при предоставлении путевок работникам создается комиссия, в состав которой включается представитель первичной профсоюзной организации.

5.8. Работодатель при рассмотрении вопроса о представлении работников МОУ ДО ЦВР «Глория» к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Работодатель создает условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

#### 6.1.4. Обеспечивать:

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

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, территории к новому учебному году; по приёме МОУ ДО ЦВР «Глория» на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МОУ ДО ЦВР «Глория», состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение МОУ ДО ЦВР «Глория» предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МОУ ДО ЦВР «Глория» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

#### 6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек<sup>3</sup>.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в МОУ ДО ЦВР «Глория», разработанной в соответствии со статьями 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», осуществлять управление профессиональными рисками.

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

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

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

---

<sup>3</sup> Часть 1 статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>4</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МОУ ДО ЦВР «Глория».

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

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

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

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

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

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.11. Обеспечивать за счет средств МОУ ДО ЦВР «Глория» проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Создавать условия и обеспечивать средства защиты работников исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в период распространения опасных инфекций.

6.2.12. Предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

6.2.13. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МОУ ДО ЦВР «Глория». В том числе обеспечивать на каждом

рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

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

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на

---

<sup>4</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

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

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

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников МОУ ДО ЦВР «Глория» и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка. 6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МОУ ДО ЦВР «Глория» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МОУ ДО ЦВР «Глория», или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

– по приемке учебных помещений и территории к началу учебного года.

6.7.3. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в МОУ ДО ЦВР «Глория».

6.7.4. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

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

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счета городской организации профсоюза и областной организации профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса Российской Федерации), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МОУ ДО ЦВР «Глория», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат:

– распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ947/96);

– утверждение графика отпусков (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации); – установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

– утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

– распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);

– установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (часть 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации);

– установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

– разработка критериев оценки деятельности различных категорий персонала образовательной организации (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23);



– проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196);

– принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации);

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации); – составление графиков сменности работы (часть 3 статьи 102 Трудового кодекса Российской Федерации);

– применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации);

– установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (часть 3 статьи 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

– разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (часть 2 статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

– расследование несчастных случаев на производстве (статья 229 Трудового кодекса Российской Федерации);

– проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации). Рассматривать в обязательном порядке предложения, требования работников, принятые на профсоюзных конференциях, собраниях, при проведении коллективных акций. Принимать меры по их реализации в течение месяца со дня внесения на рассмотрение уполномоченных органов, должностных лиц.

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение (кабинет №8) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации право вести на официальном сайте образовательной организации страницу о деятельности ППО и обеспечивать его техническое сопровождение;

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

7.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации) и суммированным учетом рабочего времени;

– представление к присвоению почетных званий (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. С предварительного согласия Ярославской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации):

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ ДО ЦВР «Глория», участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав Управляющего или Наблюдательного советов, в состав аттестационной комиссии МОУ ДО ЦВР «Глория», комиссий МОУ ДО ЦВР «Глория» по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

7.11. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности МОУ ДО ЦВР «Глория» и учитывается при награждении и поощрении работников.

7.12. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается доплата в размере от 10% до 30% должностного оклада/ставки за профсоюзную работу в образовательной организации (Указать конкретный процент доплаты).

7.13. Стороны совместно:

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Стороны пришли к соглашению, что выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

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

8.3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в МОУ ДО ЦВР «Глория», содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

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

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

8.6. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников отрасли.

8.7. Оказывать бесплатную консультационную и юридическую помощь, защиту по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий.

8.8. Осуществлять контроль:

– за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений Территориального отраслевого соглашения по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024 – 2026 годы, коллективного договора образовательной организации;

– за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;

– за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– за охраной труда в МОУ ДО ЦВР «Глория»;

– за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников – членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышения квалификации и аттестации.

8.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.10. Принимать участие в аттестации работников МОУ ДО ЦВР «Глория» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МОУ ДО ЦВР «Глория».

8.11. Осуществлять проверку уплаты и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.12. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза МОУ ДО ЦВР «Глория».

8.14. Содействовать оздоровлению детей работников МОУ ДО ЦВР «Глория».

8.15. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой за счет средств профсоюза.

8.16. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое).

8.17. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза – ветеранами педагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

8.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МОУ ДО ЦВР «Глория» – членов профсоюза.

8.19. Поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работу следующими наградами:

– благодарность,

– премия,

– ценный подарок,

– Почетная грамота и другие знаки отличия в Профсоюзе (статья 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 Трудового кодекса Российской Федерации и нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

9.2. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в департамент по социальной поддержке населения и охране труда мэрии города Ярославля для уведомительной регистрации.

9.6. Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

- Приложение № 1:

Положение о комиссии по охране труда в МОУ ДО ЦВР «Глория».

- Приложение № 2:

Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ ДО ЦВР «Глория».

- Приложение № 3:

Соглашение по охране труда на 2025 год.

- Приложение № 4:

Положение об оплате труда работников МОУ ДО ЦВР «Глория».

- Приложение № 5:

Перечень профессий и должностей, имеющих право на получение бесплатной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

- Приложение № 6:

Перечень профессий и должностей, по которым должны выдаваться смывающие и (или) обезвреживающие средства.

- Приложение № 7:

Положение о порядке предоставления платных образовательных услуг в МОУ ДО ЦВР «Глория».

- Приложение № 8:

Форма трудового договора.

- Приложение № 9:

Форма расчетного листка.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации:  
«Глория»:

\_\_\_\_\_  
Г.И. Богоявленская  
Протокол №1 от «29» ноября 2023 г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР

\_\_\_\_\_  
Е.В. Балужева  
Приказ № 01-04/356 от «29» ноября 2023г

## **Положение о комиссии по охране труда в МОУ ДО ЦВР «Глория»**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель.  
Для организации работы по охране труда руководитель организации создает комиссию по по охране труда.
- 1.2. Комиссия по охране труда МОУ ДО ЦВР «Глория» (далее - Комиссия) подчиняется непосредственно руководителю организации и лицу, его замещающему.
- 1.3. Комиссия создается на паритетной основе из числа представителей администрации МОУ ДО ЦВР «Глория», представителей трудового коллектива и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации и работников в области охраны труда.
- 1.4. Численность комиссии определяется приказом руководителя МОУ ДО ЦВР «Глория».
- 1.5. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю МОУ ДО ЦВР «Глория».
- 1.6. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах.
- 1.7. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании Комиссии и утверждается председателем. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.
- 1.8. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иным нормативно-правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором МОУ ДО ЦВР «Глория», настоящим Положением и иными локальными актами учреждения.

### **2. Основные задачи Комиссии по охране труда .**

- 2.1. Основными задачами Комиссии являются:
  - ✓ организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
  - ✓ контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
  - ✓ организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

- ✓ информирование и консультирование работников организации по вопросам охраны труда;
- ✓ рассмотрение предложений по разработке санитарно - оздоровительных мероприятий, разработка планов по охране труда и улучшению условий охраны труда;
- ✓ контроль за выполнением обязательных мероприятий и требований в области охраны труда;
- ✓ ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора и приложений к нему, заключение коллективного договора, контроль за выполнением коллективного договора;
- ✓ в соответствии с Положением об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда Комиссия проводит обучение сотрудников нормам охраны труда и организывает проверку знаний работников в установленные сроки.

### **3. Функции Комиссии по охране труда.**

3.1. Для выполнения поставленных задач на Комиссию возлагаются следующие функции:

- ✓ учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;
- ✓ организация, методическое руководство при проведении специальной оценки условий труда и контроль за ее проведением;
- ✓ проведение совместно с представителями соответствующих подразделений и с участием уполномоченных работников обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, приспособлений, средств индивидуальной и коллективной защиты, состояния санитарно-технических устройств, работы вентиляционных систем на соответствие требованиям охраны труда;
- ✓ участие в работе комиссий по приемке из ремонта установок, агрегатов и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- ✓ согласование разрабатываемой в организации проектной и другой документации в части требований охраны труда;
- ✓ разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно - методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;
- ✓ составление списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;
- ✓ организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Приказом Минтруда России от 20.04.2022 N 223н; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; оформление и хранение документов, касающихся требований охраны труда (актов по форме Н-1 и других документов по расследованию несчастных случаев на производстве, протоколов измерений параметров опасных и вредных производственных факторов, оценки оборудования по фактору травмоопасности, материалов специальной оценке условий труда и др.), в соответствии с установленными сроками;
- ✓ участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

- ✓ составление отчетности по охране и условиям труда по формам, установленным Росстатом;
- ✓ разработка программ обучения по охране труда работников организации, программ вводного и первичного на рабочем месте инструктажей, инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.
- ✓ организация своевременного обучения по охране труда работников организации ;
- ✓ обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;
- ✓ доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда организации.

### 3.2. Осуществление контроля за:

- ✓ соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта Российской Федерации, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;
- ✓ обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;
- ✓ наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;
- ✓ проведением специальной оценке условий труда;
- ✓ своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;
- ✓ состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;
- ✓ своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;
- ✓ организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;
- ✓ использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством.

## **4. Права членов Комиссии по охране труда:**

### 4.1. члены Комиссии по охране труда имеют право:

- ✓ в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с документами по вопросам охраны труда;
- ✓ предъявлять должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;
- ✓ требовать от руководителя отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране



- труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;
- ✓ направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;
  - ✓ запрашивать и получать от руководителя необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;
  - ✓ привлекать по согласованию с руководителем организации соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;
  - ✓ представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;
  - ✓ представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

## **5. Организация работы Комиссии по охране труда**

5.1. Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения членами Комиссии своих полномочий.

5.2. Организация труда членов Комиссии предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями.

5.3. Рабочие места членов Комиссии рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

5.4. Для осуществления ряда функций Комиссии (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

5.5. Руководителю организации рекомендуется организовывать для работников Комиссии систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

## **6. Формирование Комиссии по охране труда.**

6.1. Структуру Комиссии и ее численность определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов.

6.2. В организации с численностью более 50 работников создается Служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

## **7. Контроль и ответственность**

7.1. Контроль за деятельностью Комиссии осуществляет руководитель организации.

7.2. Ответственность за деятельность Комиссии несет руководитель организации.

7.3. Члены Комиссии несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о Комиссии и должностными инструкциями.

**Департамент образования мэрии города Ярославля**

**Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования  
Центр внешкольной работы «Глория»  
(МОУ ДО ЦВР «Глория»)**

**150035 г. Ярославль, ул. Калинина, дом 30, тел. 8 (4852) 47-54-64**

---

**ПРИНЯТО:**

Общим собранием трудового коллектива  
Протокол № 1 от 01.04.2021  
Представитель трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом от 01.04.2021 № 01-04/92  
Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»

\_\_\_\_\_ Е.В.Балуева

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка работников  
МОУ ДО ЦВР «Глория»**

г. Ярославль  
2021 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие **Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ ДО ЦВР «Глория»** (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 17 февраля 2021 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с

изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников Центра, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

## **2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МОУ ДО ЦВР «Глория»**

### **2.1. Порядок приема на работу**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации, осуществляющей образовательную

деятельность, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации Центра:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 Трудовым 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 психо-активных 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;
- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для

медицинского

обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в Центр, требующую специальных знаний (педагогические) в соответствии с требованиями Тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица:  
- имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация Центра не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора Центра, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор Центра обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:  
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по

имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, которым не исполнилось 18 лет;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора Центра, - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания директор Центра 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 суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Центра. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников Центра, проработавших более 5 дней, в случае, когда работа в данной организации для работника является основной, оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с нормами трудового законодательства трудовая книжка на работника не ведется).

В случаях, когда трудовая книжка на работника не ведется, в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель (директор Центра) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для сохранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая, предусмотренная нормами трудового законодательства, информация. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с

нормами трудового законодательства на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с нормами трудового законодательства 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 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении директор Центра обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.18. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или 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.

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора Центра хранится в департаменте образования мэрии города Ярославля.

2.1.25. На каждого работника Центра ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

## 2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений,



принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) 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, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также

против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), 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, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, 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, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, директор Центра обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

### **2.3. Перевод работника на другую работу**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе директора Центра на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор Центра обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более

чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **2.4. Порядок отстранения от работы**

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

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

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил.

Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации 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 медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **2.5. Порядок прекращения трудового договора**

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя 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. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в

этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об

увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации образовательной организации;
- сокращения численности или штата работников образовательной организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- смены собственника имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
  - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Центра) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - совершения 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - принятия необоснованного решения заместителями директора Центра и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу МОУ ДО ЦВР «Глория»;
  - однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
  - представления работником директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, подложных документов при заключении трудового договора; предусмотренных трудовым договором с директором, членами коллегиального

исполнительного органа организации;  
в других случаях, установленных ТК РФ и иными  
федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Центра) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества образовательной организации с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося Центра.

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовая книжка или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора

производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник образовательной организации расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, директор Центра направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку 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 работодателя**

3.1. Управление организацией, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляет директор.

3.2. Директор Центра обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра 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;

- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях — улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской

Федерации;

- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;

- своевременно предоставлять отпуска работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;

- 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, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Директор Центра имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации (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;

- взаимодействовать с органами самоуправления Центра;

- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;

- утверждать структуру Центра, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий;

- планировать и организовывать образовательную деятельность;

- распределять обязанности между работниками Центра, утверждать должностные инструкции работников;

- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, как юридическое лицо, которое представляет директор, 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;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### **4. Обязанности и полномочия администрации**

##### 4.1. Администрация Центра обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников общеобразовательной организации;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в Центре, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников образовательной организации;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

##### 4.2. Администрация имеет право:

- представлять директору информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

#### **5. Основные обязанности, права и ответственность работников**

##### 5.1. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу образовательной и организации (в том числе к имуществу обучающихся и их родителей, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность, (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации образовательной организации обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу об обучающихся Центра, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- систематически повышать свою квалификацию.

## 5.2. Педагогические работники Центра обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся Центра и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу образовательной организации;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов Центра, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении образовательной организации;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях Центра;
- четко планировать свою образовательно - воспитательную деятельность, держать администрацию Центра в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность обучающегося Центра, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

### 5.3. Работники Центра имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее 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, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для

защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

- повышение разряда и категории по результатам своего труда; моральное и материальное поощрение по результатам труда;

- совмещение профессии (должностей);

- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;

- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

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

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

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

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

- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в Центре;

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

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

#### 5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения, за жизнь и здоровье обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;
- 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 их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу Центра или третьих лиц, за имущество которых отвечает организация, осуществляющая образовательную деятельность.

#### 5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в Центре режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно и образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время занятий, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий и на физкультурных занятиях;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся 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 детям недостоверных

сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

- 5.7. В помещениях и на территории Центра запрещается:
- отвлекать работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, от их непосредственной работы;
  - присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах Центра, без разрешения директора или его заместителей;
  - разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) обучающихся;
  - говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;
  - громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
  - находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях Центра;
  - пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
  - курить в помещениях и на территории организации осуществляющей образовательную деятельность;
  - распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

## **6. Режим работы и время отдыха**

6.1. Образовательная организация работает в режиме 7-ми дневной рабочей недели.

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для педагога-организатора - 36 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования – 36 часов в неделю;

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

6.4. Для сторожей Центра, устанавливается суммированный режим рабочего времени с учетным периодом, равным 1 календарному году, согласно графику сменности.

6.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом директора Центра. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

6.6. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией Центра с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Центра, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.8. Администрация организации, осуществляющей образовательную деятельность, строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками Центра.

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

6.10. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при директоре не должны продолжаться более двух часов.

6.11. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.12. Администрация привлекает работников к дежурству по Центру в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.13. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3 - 4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.14. Работникам Центра предоставляются перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Обеденный перерыв устанавливается с 12.30 до 13.00 продолжительностью 30 минут.

Для педагогических работников обеденный перерыв не менее 30 минут предоставляется в течении рабочего времени по их усмотрению.

6.14. Работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Центра, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска директору оформляется приказом департамента образования, другим работникам - приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ). 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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Центра по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.19. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.20. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемым с учетом мнения трудового коллектива.

## **7. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Общеобразовательная организация обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями организации.

7.3. Ставки заработной платы работникам Центра устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в Центре производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, (09-го и 24-го числа каждого месяца).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В Центре устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Поощрения за труд**

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;



- награждение Почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника Центра могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией Центра совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.4. Поощрения оформляются приказом директора Центра, и доводятся до сведения работника. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

## **9. Дисциплинарные взыскания**

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Центра имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в Центре, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником Центра без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения директора Центра, его заместителями повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование и иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;
- представления работником директору Центра подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника Центра являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Центра норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания директор Центра должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. 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 (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;

- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ директора Центра о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник Центра отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя директора, курирующего его работу, или представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

9.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Директор Центра имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

## **10. Медицинские осмотры. Личная гигиена**

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в Центре в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Директор Центра обеспечивает:

- наличие в образовательной организации Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками Центра;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;

- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией Центра совместно с представителем трудового коллектива на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в Центре функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора Центра;
- входить в учебный кабинет после начала занятия, за исключением директора организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с представителем трудового коллектива и утверждаются (либо вводятся в действие) приказом директора Центра.

11.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники Центра. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в Центре в доступном и видном месте.

11.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации:

\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская  
Протокол № 6 от 15.10.2024

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»:

\_\_\_\_\_ Е.В. Балужева  
Приказ: № 01-04/298 от 15.10.2024

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
на 2025 год**

Администрация и трудовой коллектив МОУ ДО ЦВР «Глория» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№	Мероприятие	Сроки выполнения	Примерная стоимость работ, т.р.	Ответственные лица
<b>1. Организационные мероприятия</b>				
1	Разработка, согласование , утверждение документов по охране труда (планы, перечни) на 2025год	январь	без затрат	директор, заместители директора
2	Планирование и утверждение тематики производственных совещаний и мер по охране труда.	январь	без затрат	директор, заместители директора
3	Организация обучения и проверка знаний по охране труда сотрудников .	Согласно Порядку обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.	без затрат	комиссия по охране труда
4	Организация обучения и проверка знаний по охране труда для вновь принятых сотрудников.	в течение 60 дней с момента приема на работу	без затрат	комиссия по охране труда
5	Размещение информации по охране труда на сайте учреждения.	в течение года	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
6	Обеспечение контроля за СУОТ.	в течение года	без затрат	комиссия по охране труда
7	Организация проверок состояния зданий.	май, ноябрь	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
8	Проведение инструктажей с	согласно	без затрат	лицо,

	работниками.	утвержденному графику		назначенное приказом руководителя
9	Проведение инструктажей с обучающимися.	согласно утвержденному графику	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
10	Беседы, лекции по пропаганде здорового образа жизни, с тематикой по охране жизни и здоровья детей.	в течение года	без затрат	педагогические работники, психолог
11	Исключение использования труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.	постоянно	без затрат	руководителя
12	Организация контроля над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.	постоянно	без затрат	комиссия по охране труда
13	Регулярное рассмотрение на собраниях трудового коллектива вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в помещениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.	2 раза в год	без затрат	директор, заместители директора
14	Обеспечение гарантий права работников на охрану труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, закрепление этих прав в трудовых договорах.	постоянно	без затрат	директор
<b>2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.</b>				
1	Прохождение предварительных медицинских осмотров вновь поступающих на работу.	перед приемом на работу	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
2	Прохождение периодических медицинских осмотров сотрудниками.	1 раз в год согласно утвержденному графику	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
3	Прохождение дополнительных медицинских осмотров отдельной категории работников.	1 раз в год согласно утвержденному графику	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
4	Организация проведения вакцинации в соответствии с ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».	согласно утвержденному графику	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя

5	Организация проведения профессиональной гигиенической подготовки работников.	согласно срокам	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
6	Организация обучения работников правилам оказания первой доврачебной помощи .	1 раз в 3 года согласно утвержден - ному графику	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
7	Организация обучения безопасным приемам и правилам работы на высоте.	1 раз в 3 года согласно утвержден - ному графику	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
8	Прохождение психиатрического освидетельствования педагогических работников.	не реже 1 раза в пять лет	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
9	Обеспечение сотрудников льготными путевками для санаторного лечения и отдыха.	по мере наличия путевок		лицо, назначенное приказом руководителя
10	Организация бесперебойного наличия моющих и дезинфицирующих средств в учреждении.	в течение года	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
11	Приобретение СИЗ за счет средств Социального фонда РФ <b>(финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников )</b> .	в течение года	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
12	Организация выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств за счет средств организации по перечню профессий и должностей.	В сроки, установленны е Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуаль ной защиты и смывающих средств»	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
<b>3. Технические мероприятия.</b>				
1	Косметический ремонт помещений	июль, август	согласно смет	лицо, назначенное приказом руководителя

2	Проверка средств защиты от поражения электрическим током.	1 раз в год – инструменты 1 раз в 6 месяцев – перчатки, галоши	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
3	Приобретение средств защиты органов дыхания для сотрудников и обучающихся.	В течение года по мере финансирования		лицо, назначенное приказом руководителя
4	Проведение дератизационных и акарицидных работ.	1 раз в год	согласно стоимости заключенного договора	специализированная организация
<b>4. Мероприятия по пожарной безопасности</b>				
1	Проверка огнетушителей.	июнь	согласно стоимости заключенного договора	специализированная организация
2	Организация инструктажей сотрудников и обучающихся мерам пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации.	2 раза в год согласно графику	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
3	Техническое обслуживание АПС и СОУЭ.	ежемесячно	согласно стоимости заключенного договора	специализированная организация
4	Своевременная проверка доводчиков, противопожарных дверей, систем вентиляции и др.)	согласно установленным срокам	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
5	Ежегодное испытание АПС и СОУЭ со сроком эксплуатации более 10 лет.	декабрь	согласно стоимости заключенного договора	специализированная организация
<b>5. Мероприятия по электробезопасности.</b>				
1	Организация обучения неэлектротехнического персонала с группой 1 по электробезопасности.	1 раз в год	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя
2	Организация обучения ответственных лиц по электробезопасности.	1 раз в год	согласно стоимости заключенного договора	лицо, назначенное приказом руководителя
<b>6. Мероприятия по антитеррористической безопасности.</b>				



1.	Обслуживание тревожной сигнализации.	ежемесячно	согласно стоимости заключенного договора	специализированная организация
2.	Монтаж системы экстренного оповещения сотрудников на случай возникновения или угрозы возникновения чрезвычайной ситуации.	по мере финансирования	согласно смет	специализированная организация
3.	Установка системы контроля доступом (домофоны).	по мере финансирования	согласно смет	специализированная организация
4.	Отработка алгоритмов действий при чрезвычайных ситуациях, угрозе возникновения чрезвычайных ситуаций.	1 раз в квартал	без затрат	лицо, назначенное приказом руководителя

**Примечание.** По усмотрению работодателя и трудового коллектива в данное Соглашение по охране труда могут быть включены дополнительные пункты, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной:  
организации:

\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская  
Протокол № 4 от 01.08.2024

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»:

\_\_\_\_\_ Е.В. Балуева  
Приказ: 01-04/191 от 05.08.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**  
**Центра внешкольной работы «Глория».**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля» (далее - Положение о системе оплаты труда работников отрасли), Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром внешкольной работы «Глория» (далее - Учреждение) утверждается Положение о системе оплаты работников (далее – Положение), которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, методику установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива, профсоюзным комитетом и руководством учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов, установленным муниципальным законодательством, по разным категориям работников;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений Регионального и Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;
- мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
- условия и порядок установления компенсационных выплат;
- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));
- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.6. В Учреждении применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

## **2. Финансовое обеспечение оплаты труда.**

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Учреждении осуществляется:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств городского бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Учреждения, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;
- за счет средств городского бюджета;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

## **3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).**

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утверждённой должностной инструкцией.

3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений системы образования города Ярославля (приложение к решению муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля»).

3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы

часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

3.5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Учреждения является базовый оклад, размер которого устанавливается муниципальным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда работников отрасли

3.6. К повышающим коэффициентам относятся:

● **для руководящих работников:**

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей

(Кгр):

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется департаментом образования мэрии города Ярославля.

- коэффициент по занимаемой должности (Кд):

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Директор	1,0
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Заведующий отделом, заведующий методическим отделом, заведующий организационно-массовым отделом, руководитель структурного подразделения	0,6

- коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

Стаж руководящей работы*	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

\* подсчет стажа руководящей работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

Должностные оклады руководящих работников с учетом коэффициентов рассчитывается по формуле: (Базовый оклад x (Кгр x Кд + Кс))

● для педагогических работников:

- коэффициент уровня образования (К<sub>о</sub>):

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

- коэффициент стажа работы (К<sub>с</sub>):

Стаж педагогической работы**	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

\*\* подсчет стажа педагогической работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент напряженности (К<sub>н</sub>):

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1	Методист	0,1
2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, концертмейстер	0,05
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25

- коэффициент квалификационной категории (К<sub>кв</sub>):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории ***
I	0,4
Высшая	0,8

\*\*\* При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

- коэффициент специфики работы учреждения (К<sub>сп</sub>) (условия для повышения базовых окладов предусмотрены п.3.8 Положения).

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов педагогическим работникам рассчитываются по формуле: (Базовый оклад  $\times$  (1 +  $K_o$  +  $K_c$  +  $K_{кв}$  +  $K_n$ )).

• для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

- коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих:	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23 - 0,47
Четвертый	0,39 - 0,55
Учебно-вспомогательный персонал:	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих:	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов работникам, относящимся к рабочим и учебно-вспомогательному персоналу, рассчитываются по формуле: (Базовый оклад  $\times$  (Кугр + Ккву)).

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Дворник, уборщик служебных помещений

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

	Наименование должности
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрик, гардеробщик, сторож, вахтер, столяр, костюмер.)

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Звукооператор, осветитель
2	Художественный руководитель, хормейстер

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Секретарь, делопроизводитель

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Лаборант, художник
2	Заведующий складом

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности
1	Бухгалтер, инженер, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, системный администратор, контрактный управляющий
3	Главные специалисты в отделах

3.7. Коэффициентом специфики работы Учреждения предусмотрено повышение

должностных окладов (ставок заработной платы) за специфику работы в Учреждении на определенный процент (коэффициент специфики работы).

Перечень условий для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) и размер повышений:

№ п/п	Перечень условий для повышения должностных окладов (ставок заработной платы)	Размеры повышений
1	<p>Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет.</p> <p>Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;</li> <li>- по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения</li> </ul>	<p>30%</p> <p>К<sub>сп</sub> = 1,3</p>

3.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.9. Стаж руководящей и педагогической работы определяется в соответствии Порядком подсчета стажа для установления должностных окладов работников (приложение 1 к Положению).

3.10. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) и повышений должностных окладов работникам Учреждения назначаются директором учреждения и устанавливаются приказом по учреждению.

3.11. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работникам Учреждения округление до целых производится по правилам округления.

#### 4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Виды компенсационных выплат в учреждении устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников отрасли, настоящем Положении и коллективном договоре:

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки



	в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	за работу в праздничные дни: - работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере двойной часовой тарифной ставки;
	за работу в выходные и праздничные дни: - работникам, получающим должностной оклад – в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	от 4 до 12% тарифной ставки (оклада) в соответствии с результатами специальной оценки условий труда
Работникам, переведенным на суммированный учет рабочего времени, за время работы, выполняемой сверх нормы рабочего времени, установленной производственным календарем, в учетном периоде	за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Время работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т. п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами.**

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды министерств Российской Федерации, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия), и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности****	10%

2	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации****	15%
3	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения****	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук	7000 руб.
В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки		

\*\*\*\* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 3 таблицы или 1, 2 и 3 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3 таблицы.

Порядок выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, при совмещении профессий (должностей), увеличении объема выполняемых работ, при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с условиями, предусмотренными дополнительным соглашением к трудовому договору.

## **6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.**

6.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника учреждения, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников отрасли:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)/ размер ежемесячных выплат, рублей
1	Выплаты за: - проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий	до 10%
	- разработку методических и дидактических материалов	до 10%

- создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и залов (помещений) Учреждения в соответствии с реализуемой программой	до 15%
- подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в образовании, творчестве, спорте	до 15%
- заведование оборудованными учебными кабинетами	до 15%
- оказание психолого-педагогической помощи семьям	до 20%
- заведование зооуголком	до 50%
- выполнение ремонтных работ	до 50%
- разработку учредительных документов	до 50%
- работу на различных WEB-ресурсах и с программными комплексами	до 50%
- выполнение общественной работы	до 50%
- наставничество	до 40%
- работу по заключению договоров, ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	до 50%
- ведение документации по антитеррористической безопасности, пожарной безопасности	до 50%
- разработку служебной документации	до 20%
- работу в комиссиях	до 20%
- участие в работе по благоустройству помещений и территории,	до 20%
- подготовку Учреждения к новому учебному году	до 20%
- выполнение работ по оформлению выставок, изготовлению атрибутов к массовым мероприятиям	до 30%
- погрузочно-разгрузочные работы	до 20%
- руководство профсоюзной организацией	до 30%

**7. Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).**

7.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.

7.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

7.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

7.7. Размер оплаты выполнения дополнительной работы по другой или такой же

профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах и оформляется приказом директора Учреждения.

## **8. Оплата часов, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников**

8.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов; оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

8.2. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

## **9. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.**

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях — «О стимулирующих выплатах (надбавках и доплатах) постоянного (временного) характера», «О стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера», «О выплатах социального характера» (приложения 2-4 соответственно к Положению), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Объем средств на указанные выплаты определяется в соответствии с пунктом 11.8 Положения.

## **10. Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

10.1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором Учреждения и департаментом образования мэрии города Ярославля.

10.2. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

10.4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

10.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы

директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6 раз.

## **11. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.**

11.1. Штатное расписание учреждения составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования г. Ярославля, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Штатное расписание работников учреждения разрабатывается и утверждается приказом в следующих случаях:

- начало календарного года (на первое января) в случае внесения изменений;
- начало учебного года (на первое сентября);
- сокращение штата;
- повышение заработной платы (должностных окладов) и другие изменения

11.3. Изменения в штатное расписание Учреждения по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Учреждению.

11.4. Объем средств на оплату труда работников определяется Учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников Учреждения и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда работников отрасли:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансового обеспечения.

11.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.8. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется и согласовывается учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией.

## **12. Порядок проведения тарификации педагогических работников.**

12.1. Тарификация педагогических работников – это определение размера оплаты труда работнику в зависимости от образования, стажа работы, коэффициента напряженности, квалификационной категории, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, и распределяемой на каждый учебный год учебной нагрузки с учетом установленных работнику доплат и надбавок.

12.2. Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.

12.3. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из определенной учебной (педагогической) нагрузки и порядка, определенного разделом 3 настоящего Положения.

12.4. Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с порядком, определенным разделом 4 настоящего Положения.

12.5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами, устанавливаются в соответствии с порядком, определенным разделом 5 настоящего Положения.

12.6. Изменения в тарификационные списки могут вноситься при изменении у педагогических работников:

- показателей, влияющих на установление размера должностного оклада, повышений должностного оклада, надбавок и доплат;

- размера компенсационных выплат в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- при присвоении почетного звания, ученой степени и т.п.;

- при изменении объема учебной (педагогической) нагрузки.

12.7. Изменение размера должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической (руководящей) работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени – со дня присуждения комиссией ученой степени;

12.8. При наступлении права у работника на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда или должностного оклада, производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

12.9. Бухгалтерия:

- вносит в тарификационный список по соответствующим графам сведения, подлежащие отображению в обязательном порядке:

- а) фамилия, имя и отчество работника;

- б) наименование должности, преподаваемого предмета;

- в) об образовании (наименование учебного заведения и дата его окончания);

- г) о ставке заработной платы за установленную норму часов;

- д) об установленных надбавках (указываются в процентах и рублях);

- е) о ставке заработной платы в месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю;

- ж) об установленных компенсационных выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (указываются в процентах и рублях);

- з) об общей сумме заработной платы в месяц;

- и) другие сведения в тарификационном списке;

- проверяет соответствие объема финансового обеспечения Учреждения с фондом оплаты труда в целом по Учреждению, сформированного с учетом результатов проведенной тарификации.

12.10. Сформированный тарификационный список подписывается главным бухгалтером и передается на утверждение директору Учреждения.

12.11. Директор Учреждения проверяет заполненный и подписанный тарификационный список, и утверждает в установленном порядке и передает в бухгалтерию.

12.12. Директор Учреждения обязан ознакомить работников с результатами проведения тарификации, заключив дополнительное соглашение с каждым работником, у которого были произведены существенные изменения условий трудового договора, в том

числе в части изменения условий и размера оплаты труда.

### **13. Другие вопросы оплаты труда.**

13.1. Оплата труда работников Учреждения производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ 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»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

13.2. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада, установленного по соответствующей должности, делённого на норму рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе соответствующего месяца работы. При этом месячной нормой рабочего времени для данных работников является количество рабочего времени, установленное производственным календарём.

13.3. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска при увольнении работника, подлежащих оплате при расчете денежной компенсации, округление целых дней производится в пользу работника.

### **14. Порядок оплаты труда при совместительстве.**

14.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

14.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (в соответствии со статьей 60.1 и статьей 282 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

14.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

14.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные для стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера.

14.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

14.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

### **15. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.**

15.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием за счет средств бюджета, других работников на условиях срочного

трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание.

15.2. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор по должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и на него распространяются права и обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

15.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

15.4. Формирование фонда оплаты труда работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, производится в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами согласно проведенной калькуляции.

15.5. Выплата стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, из бюджетных средств не допускается.

## **16. Заключительные положения.**

16.1. Положение принимается на общем собрании работников по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается приказом директора Учреждения и доводится до сведения работников под роспись. Положение является неотъемлемой частью к Коллективному договору в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

16.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения общего собрания работников (статья 53 ТК РФ) и (или) профсоюзного органа Учреждения.



**Порядок  
подсчета стажа для установления должностных окладов работников  
муниципального образовательного учреждения дополнительного образования  
Центра внешкольной работы «Глория»**

**I. Порядок определения стажа руководящей работы**

**1. Порядок исчисления стажа руководящей работы**

1.1. Исчисление стажа руководящей работы руководящих работников Учреждения осуществляется в следующем порядке:

- периоды, засчитываемые в стаж руководящей работы, суммируются независимо от наличия и продолжительности перерывов в работе (службе) или иной деятельности;
- стаж руководящей работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях);
- документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются:
  - а) трудовая книжка;
  - б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные записи, либо содержатся записи об отдельных периодах деятельности – справки с места работы (службы), из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж;
  - в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;
  - г) решение суда.

1.2. Решение об установлении размера оплаты труда с учетом периодов работы (службы), определенных настоящим Порядком, руководящим работникам Учреждения принимает:

- для директора – директор департамента образования мэрии города Ярославля;
- для заместителей директора – директор Учреждения.

1.3. Споры по установлению стажа руководящей работы руководящих работников Учреждения рассматриваются в установленном порядке.

**2. Периоды работы (службы), включаемые в стаж руководящей работы руководящих работников**

2. В стаж руководящей работы руководящих работников включаются следующие периоды работы (службы):

2.1. Периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, при этом периоды военной службы по контракту засчитываются в стаж руководящей работы из расчета один день военной службы за один день работы, а периоды военной службы по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в образовательных учреждениях (в том числе Домах учителя, Домах работника народного образования (просвещения), Домах профтехобразования, фильмотеках и других учреждениях отрасли «Образование») в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, руководителя структурного подразделения (в том числе заведующего отделом, лабораторией, частью, отделением, пунктом, практикой, кабинетом, филиалом, секцией, курсами, интернатами и другими структурными подразделениями), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением образовательных учреждений, учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях

для взрослых.

2.3. Периоды работы на руководящих должностях в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел, периоды работы на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, заведующего учебно-техническим кабинетом в исправительных колониях, воспитательных колониях, тюрьмах, лечебных исправительных учреждениях.

2.4. Время работы в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, заведующего детскими отделами и секторами общежитий учреждений, предприятий, организаций, жилищно-эксплуатационных организаций, молодежных жилищных комплексов, детских кинотеатров, театров юного зрителя, кукольных театров, культурно-просветительных учреждений и подразделений.

2.5. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

- в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 марта 1990 года, не включая периоды работы на должностях в парткомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в центральных профсоюзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, не включая периоды работы в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств), союзных и автономных республик и их органах управления на территории СССР.

2.6. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

2.7. Периоды замещения государственных должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, периоды государственной службы, периоды замещения выборных муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

2.8. Периоды замещения гражданами РФ должностей в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных государствами-участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

2.9. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (реестров) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

2.10. Периоды работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.

2.11. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, учитываемых для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю по согласованию с профсоюзным органом.

## II. Порядок определения стажа педагогической работы

### 1. Порядок исчисления стажа педагогической работы

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

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

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

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно Порядку зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

### 2. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения,	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-

палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение	организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков)

<p>организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методиста оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

### ***3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации***

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

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

б) время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных подпунктом "а" подпункта 3.1;

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

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

3.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 3.1 и 3.2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагогам-организаторам;
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам, психологам;
- методистам;
- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет) и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

3.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю Дома творчества по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ)  
ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центра внешкольной работы «Глория» (далее - Учреждение) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

**2. Источники выплат.**

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Учреждения в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

**3. Условия назначения выплат работникам.**

**3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

- получение грантов, премий, грамот, благодарностей на районном, городском, областном, федеральном, международном уровнях

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Учреждением городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном

уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;
- осуществление руководства проблемными, творческими группами;
- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;
- обобщение передового педагогического опыта;
- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций педагога-организатора, руководителя творческого коллектива:

- постановка концертных номеров;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические занятия, игровые программы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.)

-качественное проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних);

-качественная работа с документами (подготовка отчетов, заполнение журналов и др.)

3.1.10. Участие в массовой работе.

3.1.11. Работа в летних оздоровительных лагерях с дневной формой пребывания детей на базе Учреждения.

3.1.12. Исполнительская дисциплина.

3.1.13. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий администрации Учреждения.

3.1.14. Качественное выполнение работ по приносящей доход деятельности.

**3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;
- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;
- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки, ресурсного центра различного уровня.

3.2.3. Участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Учреждения.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Учреждением дополнительных (в т.ч. платных)



образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Учреждении.

3.2.12. Эффективное управление Учреждением. Эффективность управления Учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.2.13. Интенсивность и напряженность труда.

3.2.14. Качественное выполнение работы повышенной сложности труда.

3.2.15. Качественная организация и проведение закупок.

3.2.16. Качественная организация работы по энергоэффективности Учреждения.

### **3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.3. Качественное и своевременное предоставление установленной отчетности Учреждения.

3.3.4. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий администрации Учреждения.

3.3.5. Интенсивность и напряженность труда.

3.3.6. Качественное выполнение работ по внебюджетной деятельности.

### **4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии результативности и качества работы, виды доплат</b>	<b>Размер доплат, % от должностного оклада (ставки) или абсолютный размер</b>
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий отделом, заведующий методическим отделом, заведующий организационно-массовым</b>	Внедрение инновационных технологий	до 40
	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов	до 20
	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	до 10
	Высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 20
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)	до 20
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	до 10
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 10
	Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы	до 20

<b>отделом, методист</b>	оперативного и тематического контроля и т.д.)	
	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	до 20
	Использование в работе новых, передовых технологий	до 15
	Призовые места в городских и областных конкурсах	до 20
	Представление опыта работы Учреждения и педагогов на разных уровнях	до 15
	Публикация в СМИ материалов, создающих положительный имидж Учреждения	до 20
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 30
	Интенсивность и напряженность труда	до 20
	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря	до 30
	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности учреждения	до 20
	Высокое качество подготовки учреждения к учебному году	до 50
	За оперативное устранение аварийных ситуаций	до 50
<b>Главный бухгалтер, бухгалтер, главный специалист, секретарь, специалист по кадрам</b>	Использование в работе новых, передовых технологий	до 50
	Сложность, напряженность труда	до 30
	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	до 40
	За интенсивность и высокие результаты работы	до 30
<b>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, концертмейстер</b>	Качественная подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня	до 20
	Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	до 15
	Активное участие в открытых мероприятиях различного уровня	до 30
	Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на городском, областном, федеральном уровне	до 20
	Активное участие в подготовке, проведении педагогических и методических советов, семинаров, выставок, методических объединений разного уровня	до 20
	Публикация своего опыта	до 20
	Реализация значимых проектов, планируемых на уровне департамента образования или других структур на уровне города	до 40
	Сложность и напряженность	до 30
	Выполнение работ по оформлению выставок, изготовлению атрибутов к массовым мероприятиям и др.	до 15
	Результативное участие в профессиональных конкурсах	до 40
	Результативность и актуальность мониторинговых исследований	до 20
	Организация коллективно-творческой, проектной деятельности обучающихся	до 35
	Сохранение контингента обучающихся	до 20

<b>Звукооператор, осветитель, техник, мастер, костюмер, лаборант, художник</b>	Сложность и напряженность	до 40
	Участие в мероприятиях	до 20
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря	до 10
	Поддержание санитарно-гигиенического состояния сан.узлов	до 20
	Высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году	до 50
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	до 30
	Интенсивность и напряженность	до 40
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30
	Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности учреждения	до 30
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрик, слесарь-сантехник, столяр.</b>	качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря	до 20
	поддержание санитарно-гигиенического состояния сан.узлов	до 15
	высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году	до 50
	отсутствие замечаний со стороны администрации	до 10
	интенсивность и напряженность	до 20
	высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10
	работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности учреждения	до 50
<b>Дворник, сторож, вахтер, гардеробщик</b>	содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
	интенсивность и напряженность труда	до 50
	качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение инвентаря	до 50
	отсутствие замечаний со стороны администрации	до 10

## **5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Учреждения представляет в балансовую комиссию, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) указывается в трудовом договоре работника.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Учреждении, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Учреждения имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Учреждения причинам директор Учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ)  
ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА**

**1. Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром внешкольной работы «Глории» (далее - Учреждение) устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

**2. Источники выплаты.**

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Учреждения в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

**3. Условия назначения и виды выплат работникам.**

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться в виде:

3.1.1. Единовременных премий (за месяц) за достижение высоких показателей в работе:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- за проведение разовых мероприятий Учреждения, городского, областного и других уровней;
- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;
- участие в методической работе

3.1.2. Единовременного вознаграждения за достижение высокой результативности по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе по показателям оценки эффективности в рамках эффективного контракта.

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

3.3. Единовременное премирование за определенный период производится в

соответствии с утвержденными приказом директора Учреждения показателями эффективности деятельности каждого работника.

3.4. При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

#### **4. Порядок назначения выплат.**

4.1. Для назначения выплат директор Учреждения представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

4.2. Директор Учреждения имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на основании информации об объеме средств на стимулирование, представляемой бухгалтерией Учреждения, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

4.4. На основании решения комиссии директором Учреждения издается приказ о выплатах работникам

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не производится.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Учреждения причинам директор Учреждения имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

#### **5. Заключительные положения.**

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

## ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

### 1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром внешкольной работы «Глории» (далее - Учреждение) устанавливаются выплаты социального характера.

### 2. Источники выплаты.

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждением на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

### 3. Условия и виды выплат и порядок их назначения.

1.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат, % от должностного оклада (ставки)
1	Выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам, юбилейным датам Учреждения или работника и (или) по выходу на пенсию	до 100
2	Выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в данном Учреждении (не менее 10 лет)	до 100
3	Выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем,	до 100

	подтвержденных соответствующими документами	
4	Выплаты в связи с возникшими обстоятельствами непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденными соответствующими документами	до 100

3.2. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Учреждения принимается балансовой комиссией на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом директора учреждения.

#### **4. Заключительные положения.**

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.



**Стимулирующие выплаты по показателям эффективности педагогическим работникам**

Стимулирующая выплата по показателям эффективности является разовой и выплачивается при наличии денежных средств в учреждении по показателям эффективности деятельности, установленным для каждой должности. Данная выплата может производиться, как ежемесячно, так и по окончании другого отчетного периода (квартал, календарного года).

**Показатели эффективности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов	1 б. – выявлены незначительные нарушения 0 б. – выявлены значительные нарушения
		1.2. Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – наличие объективных жалоб
2.	Качество управления образовательным учреждением	2.1. Наличие действующего органа государственного общественного управления	1 б. – ОГОУ эффективно работает, имеется соответствующая документация 0 б. – ОГОУ отсутствует
		2.2. Исполнение муниципального задания за отчётный период по объёму и качеству	1 б. – исполнено на 90–100 % 0 б. – исполнено менее чем на 90 %
		2.3. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены
		2.4. Сохранность контингента обучающихся в учреждении	2 б. – не менее 90 % 1 б. – не менее 80 % 0 б. менее 80 %
		2.5. Наличие мероприятий по сохранению и укреплению здоровья	1 б. – наличие мероприятий 0 б. – отсутствие мероприятий
		2.6. Наличие и реализация дополнительных образовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми	2 б. – программы созданы и реализуются 0 б. – программы отсутствуют
		2.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных	2 б. – наличие системы 0 б. – отсутствие системы

		результатов обучающихся (аттестация входная, промежуточная, итоговая)	
		2.8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики	1 б. – наличие мероприятий 0 б. – отсутствие мероприятий
		2.9. Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (без совместителей)	2 б. – 70 % и более 1 б. – от 40 % до 69 % 0 б. – менее 40 %
		2.10. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах	0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б.
		2.11. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов	1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б.
		2.12. Наличие образовательной программы учреждения, своевременность внесения изменений в содержание программы	2б. – наличие и соответствие содержания программы учебному плану центра 0 б. – отсутствие и несвоевременность внесения изменений
		2.13. Активное участие в работе инновационной площадки.	2б. – активно участвует 0 б. – не принимает участие в работе инновационной площадки
3.	Информационная открытость учреждения	3.1. Наличие публичной отчётности учреждения	2 б. – есть публичный отчёт 0 б. - нет публичного отчёта
4.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	4.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях)	0,1 б. за каждого победителя и призёра, но не более 5 б.
		4.2. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах	2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах
5.	Качество образовательных результатов	5.1. Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики	2 б. – за организацию каникулярного отдыха, практики 0 б. – за отсутствие каникулярного отдыха, практики
		5.2. Доля обучающихся и родителей (законных представителей)	3 б. – более 60 % опрошенных 2 б. – от 40 до 59 % опрошенных 0 б. — менее 40 % опрошенных

	удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	
	5.3. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	3 б. – не менее 95 % 2 б. – 90–94 % 1 б. – 80–89 % 0 б. – менее 79 %
	ИТОГО:	

**Показатели эффективности заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов	1 б. – выявлены незначительные нарушения 0 б. – выявлены значительные нарушения
		1.2. Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – наличие объективных жалоб
		1.3. Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, контрактов, лицензий, уведомлений)	2 б. – замечания по качеству и срокам оформления документов отсутствуют 0 б. – сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям
2.	Качество управления образовательным учреждением	2.1. Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения	2 б. – обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют 0 б. – имеются обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения
		2.2. Обеспечение сохранности имущества учреждения	2 б. – отсутствуют случаи порчи имущества 0 б. - имеются случаи порчи имущества
		2.3. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены
		2.4. Реализация мероприятий по привлечению специалистов из других сфер экономики	2 б. – наличие мероприятий 0 б. – отсутствие мероприятий

		2.6. Доля работников, относимых к основному персоналу	1 б. – выше среднего показателя по государственным учреждениям данного типа 0 б. – отклонение от среднего показателя более чем на 10 %
		2.7. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	2 б. – задолженность отсутствует 0 б. – задолженность просрочена по вине учреждения
3.	Информационная открытость учреждения	3.1. Наличие публичной отчётности учреждения	2 б. – есть публичный отчёт 0 б. – нет публичного отчёта
4.	Качество результатов деятельности учреждения	5.1. Доля потребителей, удовлетворённых качеством оказываемых учреждением услуг, выполнением работ	3 б. – более 60 % опрошенных 2 б. – от 40 до 59 % опрошенных 0 б. – менее 40% опрошенных
		ИТОГО:	

### Показатели эффективности заведующего отделом

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Качество управления структурным подразделением (СП)	1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность структурного подразделения	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – наличие объективных жалоб
		1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены
		1.3. Исполнение муниципального задания за отчётный период по объёму и качеству	1 б. – исполнено на 90–100 % 0 б. – исполнено менее чем на 90 %
		1.4. Сохранность контингента обучающихся в течение года	2 б. – не менее 90 % 1 б. – не менее 80 % 0 б. – менее 80 %
		1.5. Наличие и реализация авторских программ	1 б. – наличие авторской программы; 0 б. – отсутствие авторской программы
		1.6. Наличие мероприятий по обновлению образовательных программ	2 б. – все программы обновлены, некоторые из них обновлены существенно 0 б. – не все программы обновлены
		1.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (аттестация входная, промежуточная, итоговая)	2 б. – наличие системы 0 б. – отсутствие системы
		1.8. Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (без	2 б. – 70 % и более 1 б. – от 40 % до 69 % 0 б. – менее 40 %

		совместителей)	
		1.9. Участие в инновационной, проектной, экспериментальной деятельности	2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности 0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности
		1.10. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах	0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б.
		1.11. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов	1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б.
		1.12. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям	1 балл за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов
		1.13. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики.	1 б. – наличие мероприятий 0 б. – отсутствие мероприятий
		1.14. Наличие мероприятий по презентации опыта работы структурного подразделения в региональной и федеральной системах образования	1 б. – наличие мероприятий 0 б. – отсутствие мероприятий
		1.15. Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми	2 б. – программа создана и реализуется 0 б. – программа отсутствует
		1.16. Наличие методической темы, творческих (проблемных) групп или методического объединения (совета) отдела	2 б. – созданы и реализуются 0 б. – отсутствуют
2.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	2.1. Участие обучающихся и объединений в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципального уровня</li> <li>• регионального уровня</li> <li>• федерального уровня</li> </ul>	0,5 балла – за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, но не более 5 баллов 1 балл за каждое участие в мероприятии регионального уровня, но не более 3 баллов; 2 балла за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней, но не более 4 баллов

		2.2.. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях)	0,5 балла–за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, но не более 5 баллов 1 балл за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, но не более 3 баллов 2 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного уровня, но не более 4 баллов
		2.3. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах	2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах
3.	Качество образовательных результатов	3.1. Организация каникулярного образовательного отдыха	2 б. – за организацию каникулярного отдыха 0 б. – за отсутствие каникулярного отдыха
		3.2. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	3 б. – более 60 % опрошенных 2 б. – от 40 до 59 % опрошенных 0 б. — менее 40 % опрошенных
		3.3. Доля обучающихся, освоивших образовательные программы	3 б. – не менее 95 % 2 б. – 90–94 % 1 б. – 80–89 % 0 б. – менее 79 %
		ИТОГО:	

### Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№	Показатели	Оценка качества деятельности	
		Показатель	Оценки
1	Достижение высокого качества и доступности образования	Степень освоения ДООП обучающимися	3 б. – 100% 2 б. – 90–99% 1 б. – 80–89% 0 б. – менее 80%
		Сохранность контингента обучающихся	3 б. – 100% 2 б. – 90–99% 1 б. – 80–89% 0 б. – менее 80%
		Обучающиеся с ОВЗ (при наличии подтверждающего документа)	3 б. за каждого обучающегося

2	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Качественное ведение документации (журналы учета работы педагога дополнительного образования, инструктажи, протоколы промежуточной и итоговой аттестации)	Отсутствие замечаний 5 б.
		Соблюдение сроков сдачи журналов учета работы педагога дополнительного образования	Отсутствие замечаний 3 б. <b>(25 число каждого месяца)</b>
		Оформление отчетности: соблюдение требований и сроков	Отсутствие замечаний 3 б.
		Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний 3 б.
		Посещение педсоветов <b>(ПО ФАКТУ)</b>	3 б.
3	<b>Ведение инновационной деятельности</b>	Участие в инновационной деятельности	Региональная иннов. площадка – 20 б. Ресурсный центр – 15 б. Муниципальная иннов. площадка – 10 б. Стажиров. площадка – 5 б.
		Внедрение и реализация инновационных программ	10 б.
		Применение современных информационных, дистанционных технологий, электронного обучения в образовательном процессе	4 б.
		<b>Муниципальные мероприятия</b> Индивидуальное участие	Победитель 6 б. Призер 4 б. Участник 2 б.
		Командное участие	Победитель 8 б. Призер 6 б. Участник 4 б.
		<b>Региональные мероприятия</b> Индивидуальное участие	Победитель 7 б. Призер 5 б. Участник 3 б.
		Командное участие	Победитель 9 б. Призер 7 б. Участник 5 б.

	<b>Межрегиональные мероприятия</b> Индивидуальное участие	Победитель 8 б. Призер 6 б. Участник 4 б.
	Командное участие	Победитель 10 б. Призер 8 б. Участник 6 б.
	<b>Всероссийские мероприятия</b> Индивидуальное участие	Победитель 9 б. Призер 7 б. Участник 5 б.
	Командное участие	Победитель 11 б. Призер 9 б. Участник 7 б.
	<b>Международные мероприятия</b> Индивидуальное участие	Победитель 10 б. Призер 8 б. Участник 6 б.
	Командное участие	Победитель 12 б. Призер 10 б. Участник 8 б.
	Муниципальные мероприятия	Победитель 14 б. Призер 9 б. Участник 4 б.
	Региональные мероприятия	Победитель 16 б. Призер 11 б. Участник 6 б.
	Всероссийские мероприятия	Победитель 18 б. Призер 13 б. Участник 8 б.
	Международные мероприятия	Победитель 20 б. Призер 15 б. Участник 10 б.
	Участие педагогов в семинарах, круглых столах, конференциях, вебинарах, мастер-классах и др. <b>(в столбике «обоснование» обозначить дату, тему, организацию)</b>	3 б.
	Представление и презентация педагогического опыта педагогами на семинарах, круглых столах, конференциях, вебинарах, мастер-классах, проведение открытых занятий и др. <b>(в столбике «обоснование» обозначить дату, тему, организацию)</b>	Уровень Центра «Глории» - 10 б, Муниципальный уровень - 15 б, Региональный уровень - 20 б. Всероссийский уровень – 25 б.
	Активная работа в творческих группах	10 б.



		(подготовка мероприятия), выступления на педсоветах, конференциях	
		Публикация методических материалов в сборниках разного уровня, участие в конкурсах методических разработок <b>(ПО ФАКТУ)</b>	На сайтах – 3 б. В специальных методических журналах и сборниках – 10б.
		Наличие сайта, страницы в социальных сетях по направлению деятельности	5 б.
		Участие в пополнении методической копилки (разработка занятия, воспитательного мероприятия, разработка дидактических материалов, видео мастер-классов)	5 б. за каждую разработку
		Участие в работе комиссий, жюри конкурсов	10 б.
6	<b>Эффективная организация и руководство</b>	Руководство творческой группой	5 б.
		Наставничество	3 б.
		Проведение мастер-классов в ДОЛ (ноябрь, март, июнь)	за занятие – 5б.
7	<b>Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса</b>	Обеспечение безопасных условий обучения (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, выполнение санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (проветривание кабинета, организация перемен и т.п.)	5 б. – безопасность условий обеспечена в полном объеме 3 б. – безопасность условий в полном объеме не обеспечена
		Соблюдение охраны труда и техники безопасности	1 б.
8	<b>Результативная работа, повышающая имидж учреждения</b>	Представление материалов на сайт образовательного учреждения, в социальные сети по направлению деятельности	2 б. за каждую публикацию

		Мероприятия, организованные Центром «Глории» для обучающихся и педагогов других образовательных учреждений, (конкурсы, проекты, конференции и т.п.)	5 б. – мероприятия подготовлены и проведены (за каждое мероприятие) 0 б. – мероприятия не проводились
		Наличие плана воспитательной работы	5 б.
		Мероприятия для обучающихся Центра «Глории» (конкурсы, турниры и т.п.)	5 б. – мероприятия подготовлены и проведены ( <b>за каждое мероприятие</b> ) 0 б. – мероприятия не проводились
		Отсутствие жалоб на деятельность педагога	1 б.
9	<b>Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности</b>	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности ( <b>указать, какая работа была выполнена</b> )	
10	<b>Особое мнение комиссии</b>		
		<b>ИТОГО:</b>	

### Показатели эффективности деятельности педагога-организатора

№	Показатели	Оценка качества деятельности	
1	<b>Организация досуговой деятельности обучающихся</b>	Подготовка, организация и проведение массовых мероприятий различного уровня	2 б. при отсутствии замечаний 1 б. незначительные замечания
		Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.	1 б. - за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня 2 б. - за каждое участие в мероприятии регионального уровня 3 б. - за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней
2	<b>Методическая работа</b>	Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса (программы, сценарии, инструкции, аудио- и	1 б. - за каждую разработку

		видеоматериалы и др.)	
		Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педагогических советах ( <i>за исключением вопросов организационного характера</i> ) и др.	1 б. - за каждое участие в мероприятии
		Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов и др.	1 б. - за каждое мероприятие
		Научные, научно-методические и учебно-методические публикации	1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне 2 б. - за каждую публикацию на региональном уровне 3 б. - за каждую публикацию на всероссийском уровне
		Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной	2 б.
		Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, жюри конкурсов, соревнований и др.	10 б.
		Участие в конкурсах профессионального мастерства	3б. - участие в конкурсах федерального уровня 2б. - участие в конкурсах регионального уровня 1б - участие в конкурсах муниципального уровня
3	<b>Повышение квалификации</b>	Повышение квалификации через централизованные формы (профессиональная переподготовка, КПК)	5 б. – КПК 10 б. – профессиональная переподготовка
		Повышение квалификации через нецентрализованные формы (семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и т.д.)	3 б.
4	<b>Работа с обучающимися</b>	Работа по созданию детских общественных	5 б.

		организаций, объединений, актива учреждения	
		Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	2 б.
		Организация каникулярного отдыха	5 б.
		Диагностика удовлетворенности обучающихся и родителей (законных представителей) воспитательными мероприятиями	2 б.
		Профориентационная работа	3 б.
5	<b>Работа с родителями</b>	Мероприятия (открытые занятия, мастер-классы, консультации и т.д.)	5 б.
		Дни открытых дверей	10 б.
		Рекламная кампания	10 б.
6	<b>Осуществление социального партнерства</b>	Совместные мероприятия, концертная деятельность, творческие выставки, конференции, круглые столы и т.д.	5 б.
		Участие в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы и т.д.)	10 б.
7	<b>Исполнительская дисциплина</b>	Оформление отчетности: соблюдение требований и сроков	2 б.
		Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	3 б.
8	<b>Ведение инновационной деятельности</b>	Участие в инновационной деятельности	Региональная иннов. площадка – 20 б. Ресурсный центр – 15 б. Муниципальная иннов. площадка – 10 б. Стажиров. площадка – 5 б.
9	<b>Результативная работа, повышающая имидж учреждения</b>	Представление материалов на сайт образовательного учреждения, в социальные сети по	1 б.

		направлению деятельности	
		Мероприятия, организованные Центром «Глории» для обучающихся и педагогов других образовательных учреждений, (конкурсы, проекты, конференции и т.п.)	5 б.
		Наличие плана работы на месяц	3 б.
		Мероприятия для обучающихся Центра «Глории» (конкурсы, турниры и т.п.)	2 б.
		Отсутствие жалоб на деятельность педагога	1 б.
10	<b>Обеспечение безопасных и современных условий организации воспитательного процесса</b>	Обеспечение безопасных условий проведения мероприятий	5 б. – безопасность условий обеспечена в полном объеме 3 б. – безопасность условий в полном объеме не обеспечена
11	<b>Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности</b>	Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности ( <b>указать, какая работа была выполнена</b> )	
		<b>ИТОГО:</b>	

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда**

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Качество организации образовательного процесса	1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность сотрудника	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – наличие объективных жалоб
		1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности и документообороту	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчетов нарушены
		1.3. Наличие системы отслеживания динамики результатов деятельности	2 б. – участвовал в отслеживании динамики образовательных результатов 0 б. – не участвовал в отслеживании динамики образовательных результатов
		1.4. Реализация мероприятий по созданию образовательной инфраструктуры, но не	1 б. за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не

		и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинета, дидактический материал и пр.)	более 5 баллов
		1.5. Наличие работы с «особой» категорией детей: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Одаренные дети</li> <li>• Дети с ограниченными возможностями здоровья</li> <li>• Дети, попавшие в трудную жизненную ситуацию</li> </ul>	2 б.- за каждую категорию детей. В сумме не более 6 баллов. Количество баллов по данному показателю – 16
2.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	2.2. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах	2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах 0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах
		2.3. Организация каникулярного образовательного отдыха	2 б. – сотрудник участвовал в организации каникулярного отдыха 0 б. – сотрудник не участвовал в организации каникулярного отдыха Количество баллов по данному показателю – 4
3.	Качество образовательных результатов	3.1. Наличие системы мониторинга удовлетворённости качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	2 б. – наличие системы 0 б. – отсутствие системы Количество баллов по данному показателю – 2
4.	Повышение квалификации, распространение опыта	4.1 Обучение на курсах повышения квалификации	2 б. – обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года; 0 б. – не обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года
		4.2. Наличие мероприятий по презентации опыта работы в муниципальной, региональной и федеральной системах образования	1 б. – за каждое участие в мероприятии, но не более 3 б. 0 б. – не принимал участия
		4.3. Наличие публикаций по обобщению и распространению опыта (печатные издания, СМИ, сайт учреждения)	1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов; 2 б. – за каждую публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов;

			3 б. – за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов
		4.4. Участие и результативность участия в профессиональных конкурсах	0.5 б. – за каждое участие в конкурсе, но не более 3 б. 1 б. – за каждую победу и призовое место в конкурсе, но не более 3 б.
		4.5. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности 0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности
			Количество баллов по данному показателю – 13
		<b>ИТОГО:</b>	

### Показатели эффективности деятельности методиста

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Качество организации образовательного процесса	1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность сотрудника	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – жалобы есть
		1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчетности документообороту	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчетов систематически нарушаются
		1.3. Наличие и реализация авторских дополнительных общеобразовательных программ в учреждении	2 б. – участвовал в разработке авторской программы 1б – участвует в сопровождении реализации авторской программы 0 б. – отсутствие авторских программ
		1.4. Наличие мероприятий по обновлению дополнительных общеобразовательных программ	2 б. – все программы обновлены, некоторые из них обновлены существенно 0 б. – не все программы обновлены
		1.5. Наличие системы отслеживания динамики образовательных результатов обучающихся (аттестация обучающихся входная, промежуточная, итоговая)	2 б. – система создана и работает 0 б. – система отсутствует
		1.6. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах	0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б. 2 б за личное участие
		1.7. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов	1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б. 2 б. за личные достижения
		1.8. Реализация	1 балл за каждый действующий элемент

		мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям	образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов
		1.9. Наличие мероприятий по презентации опыта работы учреждения в муниципальной, региональной и федеральной системах образования	1 б. – за каждое участие в мероприятиях, но не более 3 б. 0 б. – не принимал участие
		1.10. Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми	2 б. – участвует в разработке и реализации авторской программы 1б. – участвует в сопровождении реализации авторской программы 0 б. – авторская программа отсутствует
		1.11. Организация повышения квалификации кадров	2 б. – отсутствие педагогов, не проходивших КПК в течение 3 лет 0 б. – наличие педагогов, не проходивших КПК в течение 3 лет
		1.12. Наличие публикаций по обобщению и распространению опыта (печатные издания, СМИ, сайт учреждения)	1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов; 2 б. – за каждую публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов; 3 б. – за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов
		1.13. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности 0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности
2.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	2.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях)	0,5 балла – за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, но не более 2 баллов 1 балл за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, но не более 3 баллов 2 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного уровня, но не более 4 баллов
		2.2. Организация каникулярного образовательного отдыха	2 б. – участие в организации каникулярного отдыха 0 б. – за отсутствие участия в организации каникулярного отдыха



3.	Качество образовательных результатов	3.1. Доля участников массовых мероприятий с обучающимися, удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	3 б. – более 60 % опрошенных 2 б. – от 50 до 40 % опрошенных 0 б. – менее 40 % опрошенных
		3.2. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	3 б. – не менее 95 % 2 б. – 90–94 % 1 б. – 80–89 % 0 б. – менее 79 %
		ИТОГО:	

### Показатели эффективности деятельности концертмейстера

№	Направление	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Качество организации образовательного процесса	1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность сотрудника	1 б. – жалобы отсутствуют полностью 0 б. – наличие обоснованных жалоб
		1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности и документообороту	2 б. – замечания отсутствуют 0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены
		1.3. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям в текущем году	1 б. за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов
		1.4. Наличие мероприятий по презентации опыта работы в муниципальной, региональной и федеральной системах образования (семинары, мастер-классы, конференции, публикации)	1 б. - за каждое участие в мероприятии, публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов; 1,5 б. – за каждое участие в мероприятии, публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов; 2 б. – за каждое участие в мероприятии, публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов. Общая сумма баллов – не более 13.
		1.5. Участие и результативность участия в профессиональных конкурсах	1 б. – за каждое участие в конкурсе, но не более 3 б. 2 б. – за каждую победу и призовое место в конкурсе, но не более 6 б.
		1.6. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности 0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности

			Количество баллов по данному показателю – 28
2.	Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся	2.1. Участие обучающихся и объединений в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д. <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципального</li> <li>• регионального уровня</li> <li>• федерального уровня</li> </ul>	0,5 балла – за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, но не более 3 баллов 1 балл - за каждое участие в мероприятии регионального уровня, но не более 3 баллов; 2 балла - за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней, но не более 6 баллов
			Количество баллов по данному показателю – 12
3.	Качество образовательных результатов	3.1. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ	3 б. – более 60 % опрошенных 2 б. – от 40 до 59 % опрошенных 0 б. – менее 40% опрошенных
		3.2. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	3 б. – не менее 95 % 2 б. – 90-94 % 1 б. – 80-89 % 0 б. – менее 79 %
			Количество баллов по данному показателю – 6
4.	Повышение квалификации, распространение опыта	4.1. Обучение на курсах повышения квалификации	2 б. – обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года; 0 б. – не обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года
			Количество баллов по данному показателю – 2
		ИТОГО:	

**Показатели эффективности деятельности для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

	Основание для стимулирующей надбавки	Размер надбавки в % от должностного оклада
3.3.1.	За ведение электронного документооборота	до 50
3.3.2.	За сохранность имущества Центра	до 40
3.3.3.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ	до 50
3.3.4.	За совмещение профессий (должностей)	до 50
3.3.5.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	до 100
3.3.6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50
3.3.7.	За отсутствие замечаний по контролю	до 50

3.3.8.	Своевременное предоставление информационных материалов, отчетов	до 50
3.3.9	Работа на сайте	до 50
3.3.10	За отсутствие жалоб	до 50
3.3.11	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 50

Единовременное премирование за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом директора Центра показателями эффективности деятельности каждого работника.

При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации:

Г.И. Богоявленская  
Протокол № 6 от 15.10.2024

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»:

Е.В. Балужева  
Приказ: № 01-04/297 от 15.10.2024

**Перечень  
профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать СИЗ**

**Основание:** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

№ 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)
1	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4932 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	

№ 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)
2	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.997 (прил.1 ЕТН)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4030 (прил.1 ЕТН)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды.	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	

№ 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)
4	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости.	1 шт. на год	п. 4561 (прил.1 ЕТН)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания).	1 шт. на год	
			Костюм для защиты от воды.	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов).	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ.	12 пар на год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания.	1 шт. на год	
5	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости.	1 шт. на год	п.4732 (прил.1 ЕТН)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания).	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды.	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания).	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания).	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. на год	

№ 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)
6	Электромонтер по обслуживанию электроустановок	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги.	1 шт. на 2 года	п.5294 (прил.1 ЕТН)
			Белье специальное термостойкое или белье специальное хлопчатобумажное.	4 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и термических рисков электрической дуги. Обувь специальная диэлектрическая.	1 пара на год определяется документами изготовителя.	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие.	6 пар на год	
			Перчатки специальные диэлектрические.	определяется документами изготовителя.	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий. Каска защитная от повышенных температур.	1 шт. на год 1 шт. на 2 года	
Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой.	1 шт. на 2 года			

Приложение № 6 к коллективному договору  
на 2024-2027 годы.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации:

\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская  
Протокол № 6 от 15.10.2024

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»:

\_\_\_\_\_ Е.В. Балужева  
Приказ: № 01-04/298 от 15.10.2024

**Перечень  
профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать  
дерматологические СИЗ и смывающие средства**

**Основание:** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание
1	Дворник	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра.	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений.	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)



№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие.	влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра.		
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства.	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
2	Слесарь-сантехник	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	Средства гидрофобного действия.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие.	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства.	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра.	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений.	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие.	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства.	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)	

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Виды работ, производственные загрязнители</b>	<b>Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств</b>	<b>Нормы выдачи на одного работника в месяц</b>	<b>Основание</b>
		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	Средства гидрофобного действия.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
4	Уборщик служебных помещений	При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).	Средства гидрофобного действия.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие.	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства.	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдача одного работника в месяц	Основание
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100 мл	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)

**муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования  
Центр внешкольной работы «Глория»  
(МОУ ДО ЦВР «Глория»)**

**150035 г. Ярославль, ул. Калинина, дом 30, тел. 8 (4852) 47-54-64**

---

СОГЛАСОВАНО:  
Протокол от 10 июня 2019 г № 2  
Председатель трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказ от 13 июня 2019 г. № 01-04/128  
Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»  
\_\_\_\_\_ Е.В.Балуева

Принято с учетом мнения:  
- Совета родителей  
Протокол от 10.06.2019г. №5  
- Совета учащихся  
Протокол от 10.06.2019г. №5

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке предоставления платных образовательных услуг  
в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования  
Центре внешкольной работы «Глория»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом №273 «Об образовании в Российской Федерации», от 29.12.2012 года
- Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными
- Постановлением Правительства РФ от 15,08 2013 года №706,
- Гражданским и Бюджетным кодексами РФ,
- Законом РФ «О защите прав потребителей»,
- Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория» .
- Учетной политикой МОУ ДО ЦВР «Глория».

1.2. Положение регламентирует:

• предоставление платных образовательных услуг муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром внешкольной работы «Глория» (далее - Центр):

- порядок формирования стоимости выполнения услуг;
- порядок расчетов населения за предоставленные платные услуги;
- порядок учета и распределения средств, получаемых Учреждением за оказание платных услуг.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

*Платные образовательные услуги* - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об оказании платных образовательных услуг.

*Заказчик* - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора об оказании платных образовательных услуг (на условиях добровольного волеизъявления).

*Обучающийся (Потребитель)* - физическое лицо, осваивающее образовательную программу или получающий платные образовательные услуги.

*Исполнитель* - организация, осуществляющая образовательную деятельность и предоставляющая платные образовательные услуги обучающемуся.

1.4. Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми сотрудниками Центра, оказывающими платные дополнительные образовательные услуги и их обслуживающими.

1.5. В соответствии с ч.3. ст. 101 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и п. 2.5. Устава, Центр вправе оказывать населению и организациям платные дополнительные образовательные услуги.

1.6. Деятельность Центра по оказанию платных образовательных услуг согласно Налоговому кодексу является предпринимательской.

1.7. Платные услуги Центра являются частью хозяйственной деятельности и регулируются Бюджетным кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», Учетной политикой МОУ ДО ЦВР «Глория», а также нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность хозяйственных субъектов.

## **2. Условия предоставления платных образовательных услуг**

2.1. Платные образовательные услуги оказываются на принципах: добровольности, доступности, планируемости, нормированности, контролируемости, и являются формой инициативной деятельности, ориентированной на расширение спектра предлагаемых образовательных услуг, на повышение комфортности обслуживания, на более полное и оперативное удовлетворение запросов населения и предусматривает компенсированный характер взаимоотношений с ним.

2.2. Платные образовательные услуги оказываются за счет средств физических и (или) юридических лиц, на образовательную деятельность, не предусмотренную установленным государственным или муниципальным заданием и не могут быть оказаны вместо и (или) в рамках основной образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований.

2.3. Платные образовательные услуги оказываются физическим и юридическим лицам (Заказчикам, Потребителям) на договорной основе, предполагают использование муниципального имущества по оказанию услуг дополнительно к учебному бюджетному плану, оплачиваемой из бюджета по утвержденному перечню услуг.

2.4. Требования к содержанию платных образовательных дополнительных программ определяются по соглашению сторон и могут быть выше, чем предусмотрено государственными образовательными стандартами, или дополнительными образовательными программами бюджетного учебного плана.

2.5. Центр обязан обеспечить оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с условиями договора об оказании платных дополнительных услуг.

2.6. Отказ физического лица или юридического лица (далее — Заказчика, Потребителя) от предлагаемых платных образовательных услуг не может быть причиной уменьшения объема предоставляемых ему Центром образовательных услуг по учебному бюджетному плану.

2.7. Платные дополнительные услуги оказываются физическим и юридическим лицам (Заказчикам, Потребителям) на договорной основе, предполагают использование муниципального имущества по оказанию услуг дополнительно к учебному бюджетному плану, оплачиваемого из бюджета по утвержденному перечню услуг.

2.8. Центр обязан обеспечить оказание платных дополнительных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с условиями Договора об оказании платных образовательных услуг (Приложение 1,3) и (или) заявления о зачислении (Приложение 2).

### **3. Цели и задачи**

3.1. Платные образовательные услуги предоставляются с целью всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан и носят дополнительный характер.

3.2. Задачами оказания платных образовательных услуг Центром является:

- удовлетворение запросов населения в оказании дополнительных образовательных услуг согласно уставной деятельности Центра.
- развитие материально-технической базы Центра.
- совершенствование учебно-воспитательного процесса.
- развитие творческих способностей детей.
- социально-экономическая поддержка работников Центра, учащихся (воспитанников).
- повышение эффективности использования ресурсов Центра.
- привлечения дополнительных финансовых средств.

### **4. Перечень платных образовательных услуг**

4.1. Платные дополнительные услуги могут быть обучающие, развивающие, организационные, досуговые и оздоровительные.

4.2. Центр может на платной основе реализовывать дополнительные образовательные программы и оказывать образовательные услуги за пределами и финансируемых из бюджета программ и услуг, определяющих статус Центра, а именно:

- проводить профессиональную подготовку обучающихся по договорам и совместно с предприятиями, учреждениями, организациями;
- организовывать углубленное изучение отдельных предметов и изучение специальных дисциплин сверх часов и сверх программы по данной дисциплине, не предусмотренной учебным планом;
- проводить репетиторство с обучающимися другого образовательного учреждения;
- организовывать дополнительно детские объединения, в том числе совместно с родителями (законными представителями) по оригинальным направлениям деятельности:
- проводить культурно-массовые, театральные-зрелищные, развлекательные мероприятия, организовывать концерты, конкурсы, игровые программы, выставки, показательные выступления на различных площадках и др.
- организовывать и проводить семинары для различных категорий педагогических работников;
- организовывать дополнительно детские объединения для детей дошкольного возраста, посещающих и не посещающих дошкольные учреждения в возрасте преимущественно до 7 лет.
- организовывать курсы для работников системы образования по вопросам педагогики, психологии, управления образовательным учреждением;
- оказывать психолого-педагогические услуги;
- создавать для населения, родителей (законных представителей) обучающихся спортивные и физкультурные секции, группы по видам спорта, разрешенных лицензией;
- реализовывать продукцию, произведенную обучающимися в ходе обучения;
- оказывать информационно-консультационные услуги.

4.3. Перечень оказываемых Центром платных образовательных услуг ежегодно утверждается директором МОУ ДО ЦВР «Глория».

## 5. Информация о платных образовательных услугах

5.1. Учреждение обязано до заключения договора и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора. Учреждение обязано довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

5.2. Информация, доводимая до Заказчика (в том числе путем размещения в удобном для обозрения месте) должна содержать следующие сведения:

- полное наименование и место нахождения Учреждения;
- сведения о наличии Лицензии на право ведения образовательной деятельности с указанием регистрационного номера, даты выдачи (регистрации), срока действия и органа, ее выдавшего;
- сведения о наличии Свидетельства о государственной аккредитации с указанием регистрационного номера, даты выдачи (регистрации), срока действия и органа, ее выдавшего;
- уровень и направленность реализуемых образовательных программ, формы и сроки их освоения;
- перечень платных образовательных услуг и порядок их предоставления;
- стоимость платных образовательных услуг;
- порядок приема и требования к поступающим;
- форма документа, выдаваемого по окончании обучения (если выдается);
- сведения о режиме работы Учреждения.

О том, что Заказчик ознакомлен с вышеизложенной информацией, Учреждение делает соответствующую запись в приемных документах, которая заверяется личной подписью Заказчика.

5.3. До заключения договора Учреждение также обязано предоставить для ознакомления по требованию Заказчика:

- Устав;
- Лицензию на право осуществления образовательной деятельности и другие документы, регламентирующие организацию образовательного процесса;
- Положение о деятельности Учреждения (при наличии);
- Электронный адрес учредителя;
- Образец договора на оказание платных образовательных услуг;
- Перечень категорий учащихся, имеющих право на льготную оплату образовательных услуг;
- Иные сведения, относящиеся к соответствующей образовательной услуге.

5.4. По требованию Заказчика Исполнителем для ознакомления представляется:

- основные и дополнительные образовательные программы, стоимость образовательных услуг по которым включается в основную плату по договору;
- калькуляция стоимости платной образовательной услуги, по которой заключается договор

5.5. Данный перечень информации не является исчерпывающим. Учреждение сообщает Заказчику любые сведения, касающиеся договора и платной образовательной услуги в соответствии с Законом Российской Федерации «О защите прав Потребителей»

5.6. Способами доведения информации до Заказчика могут быть:

- Информационный стенд;
- Официальный сайт;



- Объявления;
- Буклеты;
- Проспекты

5.7. Информирование заказчиков о порядке предоставления платных образовательных услуг регламентируется «Порядком информирования заказчика об оказании платных образовательных услуг»

## **6. Порядок организации и условия предоставления платных образовательных услуг**

6.1. Для оказания платных образовательных услуг центру необходимо:

6.1.1. Иметь лицензию на осуществления образовательной деятельности.

6.1.2. Разработать форму договора на обучение по дополнительным образовательным программам на платной основе.

6.2. Учреждение организует отдельный учет рабочего времени педагогических работников, ведущих основную образовательную деятельность, и педагогических работников, оказывающих услуги дополнительного образования.

6.3. В МОУ ДО ЦВР «Глория»

- Осуществляется изучение потребности населения в образовательных услугах. Решение о предоставлении образовательных услуг принимается на заседании Педагогического совета Центра.

- Создаются необходимые условия для проведения платных образовательных услуг в соответствии с действующими санитарными правилами и нормами, правилами по охране труда и технике безопасности.

- Формируется кадровый состав по оказанию платных образовательных услуг. Для оказания платных дополнительных образовательных услуг могут привлекаться сотрудники Учреждения, специалисты сторонних организаций на основании трудового договора или гражданско-правового договора на оказание услуг.

- Составляется штатное расписание системы платных образовательных услуг на учебный год и разрабатываются должностные инструкции.

- Оформляются договоры с работниками Учреждения, выразившими желание в свободное от основной работы время выполнять обязанности по предоставлению платных образовательных услуг.

- Разрабатывается и утверждается по каждому виду образовательных услуг образовательная программа, составляется и утверждается учебные планы платных образовательных услуг.

- Издаются приказы об организации платных услуг, регламентирующие:

- порядок предоставления платной услуги (расписание занятий, график работы);
- учебные программы, включающие учебный план;
- кадровый состав (должностные лица, отвечающих за организацию платных дополнительных образовательных услуг, ответственность лиц),
- штатное расписание;
- должностные инструкции;
- сметы доходов и расходов, расчет цены на оказание вида платной услуги на одного получателя;
- ответственность лиц за организацию платной услуги;
- льготы по оплате платной услуги.

- Определяются требования к первоначально представляемым Заказчиком Исполнителю документов, необходимых для оказания платной образовательной услуги (соответствующих документов об уровне образования, документа, определяющего личность Заказчика и Обучающегося, заявления Заказчика).

- Обеспечивается предоставление необходимой и достоверной информации об исполнителе и оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора, через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» и другие информационные каналы сведений в соответствии с Разделом 5 настоящего Положения.

- Обеспечивается прием у Заказчика необходимых документов, желающего получить платные образовательные услуги.

- Организуется текущий контроль качества и количества оказываемых платных образовательных услуг.

6.4. Стоимость платных образовательных услуг рассчитывается на основе экономически обоснованных затрат трудовых и материальных ресурсов.

6.5. Предоставление платных образовательных услуг оформляется договором с Заказчиком на оказание платных образовательных услуг (далее Договор) с последующим изданием распорядительного акта о приеме лица на обучение в Центре. Договор оформляется в соответствии с действующим законодательством. Договор на оказание платных дополнительных образовательных услуг оформляется в соответствии с примерной формой, утвержденной приказом Министерства образования Российской Федерации №2994 от 10.07.2003г. «Об утверждении примерной формы договора об оказании платных образовательных услуг в сфере общего образования», зарегистрированным в Министерстве юстиции РФ от 13.08.2003г. №4971 ,

6.6. Открытие новых платных услуг производится в порядке, предусмотренном в п.5.3. настоящего Положения,

6.7. Руководство деятельностью Центра по оказанию платных услуг населению осуществляет директор МОУДО ЦВР «Глория», который в установленном порядке:

- несет ответственность за качество оказания платных услуг населению;
- осуществляет административное руководство, контролирует и несет ответственность за финансово-хозяйственную деятельность, соблюдение сметной, финансовой и трудовой дисциплины, сохранность собственности, материальных и других ценностей.

## **7. Порядок предоставления льгот**

7.1. Центр самостоятельно определяет категории обучающихся, которым могут быть предоставлены льготы при оказании платных образовательных услуг.

7.2. Категории обучающихся, которым могут быть предоставлены льготы, размер льгот устанавливает финансово-экономическая комиссия Центра. Решение отражается в протоколе, утверждается директором.

## **8. Порядок заключения договоров на оказание платных образовательных услуг**

8.1. Центр обязан до заключения договора и в период его действия предоставлять Заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

8.2. Центр обязан довести до Заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав Потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», содержащую следующие сведения:

- Наименование и место нахождения;
- Сведения о наличии лицензии и свидетельства об аккредитации, с указанием регистрационного номера, срока их действия и органа, их выдавшего;

- Уровень и направленность реализуемых платных образовательных программ, формы и сроки их освоения;
  - Порядок осуществления платных образовательных услуг;
  - Стоимость образовательных услуг и порядок оплаты;
  - Порядок приема и требования к поступающим;
  - Форма документа, выдаваемого по окончании обучения в Центре (при наличии).
- 8.3. Центр обязан соблюдать утвержденный им учебный план, график занятий и расписание занятий. Режим занятий устанавливается Учреждением самостоятельно.
- 8.4. Центр обязан заключить договор с Заказчиком при оказании платных образовательных услуг. Учреждение не вправе оказывать предпочтение одному заказчику перед другим в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации
- 8.5. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:
- а) полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя юридического лица; фамилия, имя, отчество (при наличии) исполнителя индивидуального предпринимателя;
  - б) место нахождения или место жительства исполнителя;
  - в) наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон заказчика;
  - г) место нахождения или место жительства заказчика;
  - д) фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;
  - е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);
  - ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;
  - з) полная стоимость образовательных услуг, порядок их оплаты;
  - и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);
  - к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);
  - л) форма обучения;
  - м) продолжительность обучения по образовательной программе;
  - н) вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);
  - о) порядок изменения и расторжения договора;
  - п) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.
- 8.6. Договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр хранится в Центре, второй у Заказчика. Договор является отчетным документом и хранится в Центре не менее трех лет.
- 8.7. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение, и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании.
- 8.8. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения договора.
- 8.9. При обнаружении недостатков оказания платных дополнительных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами и учебными планами, Заказчик (Потребитель) вправе по своему выбору потребовать:

- 8.9.1. Безвозмездного оказания платных дополнительных услуг, в том числе оказания услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами, учебными планами и договором.
- 8.9.2. Соответствующего уменьшения стоимости оказанных платных дополнительных услуг.
- 8.9.3. Возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных дополнительных услуг своими силами или третьими лицами.
- 8.10. Заказчик (Потребитель) вправе расторгнуть договор и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки оказанных платных дополнительных услуг не устранены Исполнителем.
- 8.11. Если Исполнитель своевременно не приступил к оказанию платных услуг или если во время оказания платных дополнительных услуг стало очевидным, что оно не будет осуществлено в срок, а также в случае просрочки оказания платных дополнительных услуг Заказчик (Потребитель) в праве по своему выбору:
- 8.11.1. Назначить Исполнителю новый срок, в течение которого Исполнитель должен приступить к оказанию платной дополнительной услуги и (или) закончить оказание этих услуг.
- 8.11.2. Поручить оказать платные дополнительные услуги третьим лицам за цену, определенную заключенным с Исполнителем договором, и потребовать от Исполнителя возмещения понесенных расходов.
- 8.11.3. Потребовать от Исполнителя уменьшения стоимости платных дополнительных услуг.
- 8.11.4. Расторгнуть договор.
- 8.12. Заказчик (Потребитель) вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных дополнительных услуг, а также в связи с недостатками оказанных платных дополнительных услуг.

## **9. Организация учебного процесса при оказании платных образовательных услуг**

- 9.1. Учреждение обеспечивает оказание платных образовательных услуг в полном объеме, в соответствии с утвержденными дополнительными образовательными программами и условиями договора.
- 9.2. Обучение проводится по учебному плану, расписанию, утвержденному директором Учреждения.
- 9.3. Место оказания платных услуг определяется в соответствии с расписанием организации образовательного процесса, в свободных учебных классах.
- 9.4. Продолжительность занятий устанавливается от 30 минут до 120 минут в зависимости от возраста учащегося и оказываемых услуг в соответствии с расписанием занятий по оказанию платных услуг.
- 9.5. При организации платных образовательных услуг допускается формирование разновозрастных и разноуровневых групп, оказываются и индивидуальные платные дополнительные образовательные услуги.
- 9.6. Учреждение организует контроль качества предоставляемых услуг, правильность хранения документов и отчетности, в том числе документов об оплате Заказчиком платных образовательных услуг.

## **10. Основные принципы расчета стоимости платных образовательных услуг**

10.1. Достижение баланса интересов потребителей услуг и учреждений, обеспечивающего доступность данных услуг для потребителей и эффективное функционирование образовательных учреждений;

10.2. Установление тарифов и коэффициентов, обеспечивающих финансовые потребности образовательных учреждений, необходимые для развития образовательного процесса, укрепления материальной базы учреждения и обеспечения социальной поддержки работников;

10.3. Стимулирование снижения затрат, повышение экономической эффективности процесса оказания услуг;

10.4. Полное возмещение затрат образовательных учреждений, связанных с процессом оказания и реализации предоставляемых услуг.

## **11. Порядок расчета стоимости платных образовательных услуг.**

11.1. Предоставление платных образовательных услуг Центром осуществляется по ценам, устанавливаемым им самостоятельно.

11.2. Стоимость образовательных услуг определяется на основе расчета экономически обоснованных затрат трудовых и материальных ресурсов.

11.3. Стоимость формируется с учетом спроса на платную услугу, количества потребителей платной услуги.

11.4. Затраты делятся на затраты, непосредственно связанные с оказанием услуги и потребляемые в процессе ее предоставления, и затраты, необходимые для обеспечения деятельности организации в целом, но не потребляемые непосредственно в процессе оказания услуги.

11.5. К затратам, непосредственно связанным с оказанием платной услуги, относятся: – затраты на заработную плату преподавателей платных образовательных услуг; – начисления на выплаты по оплате труда преподавателей платных образовательных услуг.

11.6. К затратам, необходимым для обеспечения деятельности организации в целом, но не потребляемые непосредственно в процессе оказания услуги (накладные затраты), относятся:

- затраты на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда персонала, не участвующего непосредственно в процессе оказания платной услуги;
- хозяйственные расходы;
- оплата услуг связи, коммунальных услуг, работ, услуг по содержанию имущества, прочих работ, услуг;
- затраты на оплату налогов, пошлины и иные обязательные платежи.

11.7. Полная стоимость услуги рассчитывается исходя из стоимости одного занятия.

11.8. Для расчета калькуляции на платные услуги определяется себестоимость, исходя из фактических затрат, и определяется стоимость за академический час.

11.9. Себестоимость формируется на основании анализа прямых затрат текущего года, куда включается заработная плата с учетом всех надбавок и отчислений за год с начислениями на заработную плату, накладные расходы и фактические затраты, сформированные по статьям, классификация которых определена бюджетной классификацией РФ.

11.10. По каждому виду оказываемых платных услуг составляется калькуляция, в которой себестоимость услуги подразделяется на следующие элементы:

- затраты на оплату труда;
- начисления на заработную плату;
- расходы на коммунальные услуги;

- развитие материально-технической базы;
- услуги связи;
- работы, услуги по содержанию имущества;
- прочие работы, услуги.

## **12. Порядок расчетов населения за предоставленные платные дополнительные образовательные услуги**

12.1. Центр самостоятельно определяет способ (форму) оплаты Заказчиком оказанных услуг, отражая данный факт в Договоре. Прием оплаты производится в безналичном порядке.

12.2. Обучающийся или Заказчик обязаны оплатить оказываемые платные образовательные услуги в порядке и в сроки, указанные в Договоре и в соответствии с законодательством РФ получить документ, подтверждающий оплату услуг.

12.3. Моментом оплаты платных образовательных услуг считается дата фактической оплаты средств Потребителями платных образовательных услуг.

12.4. В случае несвоевременной оплаты за обучение администрация Центра имеет право на прекращение занятий с Потребителем платных образовательных услуг (обучающимся) до полного погашения задолженности.

12.5. При задержках Заказчиком оплаты стоимости услуг (более 2 месяцев) Договор с ним расторгается, и Потребитель платных образовательных услуг исключается из числа обучающихся, пользующихся платными образовательными услугами, и к занятиям не допускается.

12.6. В случае болезни преподавателя администрация Центра должна предоставить замену или занятия должны быть полностью возмещены тем же преподавателем в установленном порядке.

12.7. В случае болезни Потребителем платных образовательных услуг (обучающимся) производится перерасчет (при условии предоставления подтверждающего документа).

12.8. Если Потребителем платных образовательных услуг (обучающимся) пропущены занятия по неуважительной причине, то оплата за обучение производится полностью.

12.9. Если Потребителю необходимо пропустить занятия по уважительным причинам (семейные обстоятельства и другое) в течение длительного срока (месяц и более), по заявлению Заказчика администрация Центра может освободить его от оплаты за обучение, оставив за ним место на время его отсутствия.

12.10. Оплата платных индивидуальных и массовых мероприятий по заказу организации или учреждения производится согласно калькуляции да данный вид услуги и Договора лицом представляющего организацию (родитель, учитель, и т.д.) не менее чем за 5 дней до мероприятия. Если Потребитель пропустит мероприятие по разным причинам, то деньги назад не возвращаются.

## **13. Порядок учета и распределения средств, получаемых Центром в ходе оказания платных образовательных услуг**

13.1. Центр организует статистический и бухгалтерский учёт и отчётность отдельно по основной деятельности и платным образовательным услугам в соответствии с Инструкцией по бухгалтерскому учёту в бюджетных учреждениях, утвержденной приказом Министерства финансов Российской Федерации.

13.2. Денежные средства, получаемые Центром от оказания платных услуг, аккумулируются на лицевом счёте по учёту средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

13.3. План финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД) внебюджетных средств на финансовый год представляется в департамент финансов города Ярославля по форме, установленной Министерством финансов РФ. Дополнительные соглашения на превышение доходов по основному ПФХД представляются до 10 числа месяца, следующего после окончания квартала.

13.4. В расшифровке доходной части ПФХД указываются источники поступления денежных средств.

13.5. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учётом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

13.6. Центр отражает в приказе об учетной политике вопросы оформления учетной документации по привлечению и использованию доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

13.7. Доходы от оказания платных образовательных услуг в полном объеме учитываются в плане ФХД Центра и отражаются в доходах городского бюджета как доходы от оказания платных услуг.

13.8. Денежные средства, полученные от оказания платных услуг, направляются в рамках утвержденного плана ФХД.

13.9. Центр имеет право по своему усмотрению расходовать финансовые средства, полученные от оказания платных образовательных услуг в соответствии с «Положением по целевому распределению средств, полученных от приносящей доход деятельности» и иными локальными нормативными актами, регламентирующие оказание платных образовательных услуг.

#### **14. Ответственность учреждения за оказание платных дополнительных услуг**

14.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации Центр, оказывающий платные образовательные услуги, в лице руководителя несет ответственность перед Заказчиком (Потребителем) за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий договора, несоблюдение требований, предъявляемых к оказанию платных дополнительных услуг, за причинение вреда здоровью и жизни обучающихся во время проведения платных дополнительных услуг, низкое качество и нарушение порядка их предоставления.

14.2. Должностные лица, специалисты, виновные в нарушении установленных требований при оказании платных дополнительных услуг, несут ответственность в установленном законодательством порядке.

14.3. Ответственность за соблюдение дисциплины цен при оказании платных дополнительных услуг, выполнение законодательства о защите прав потребителей, правильность учета платных дополнительных услуг возлагается непосредственно на Центр в лице его руководителя.

#### **15. Персональные данные**

15.1. Учреждение гарантирует безопасность и конфиденциальность получаемых от заказчиков и используемых при оказании платных услуг персональных данных, в том числе в случае предоставления образовательных займов на банковские карты или с применением электронных технологий.

15.2. При обращении в Учреждение заказчики представляют достоверные сведения. Учреждение вправе проверять достоверность представленных сведений,

15.3. Учреждение не имеет права получать и обрабатывать персональные данные заказчика о его расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных и философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни.

15.4. Обработка персональных данных возможна только с письменного согласия заказчиков.

15.5. Согласие заказчика не требуется в следующих случаях: – персональные данные являются общедоступными; – обработка персональных данных осуществляется на основании Федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определенного полномочия Учреждения; – обработка персональных данных осуществляется по требованию полномочных государственных органов - в случаях, предусмотренных федеральным законом; – обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных; – обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов заказчика, если получение его согласия невозможно.

## **16. Порядок рассмотрения споров.**

16.1. Споры, возникающие при оказании платных образовательных услуг разрешаются:

- в досудебном порядке руководителем образовательного учреждения или ответственным лицом за оказание платных образовательных услуг;
- в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ ДО ЦВР «Глория»

\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»

\_\_\_\_\_ Е.В. Балужева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_

г. Ярославль

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования Центр внешкольной работы «Глория» (МОУ ДО ЦВР «Глория»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Балужева Елены Викторовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (ФИО работника), именуемая(ый) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1 Настоящий Трудовой договор регулирует трудовые отношения между Работодателем и Работником, связанные с исполнением последним своих должностных обязанностей.
- 1.2 Работник принимается на работу в МОУ ДО ЦВР «Глория» в должности \_\_\_\_\_.
- 1.3 Работа по данной должности относится к \_\_\_\_\_ классу условий труда, согласно специальной оценке условий труда, проведенной ООО «Ярославский центр охраны труда» 11.05.2018 г.
- 1.4 Местом работы Работника является помещение, расположенное по адресу: \_\_\_\_\_.
- 1.5 Работа по настоящему договору является для Работника \_\_\_\_\_ (основной, по совместительству).

### 2. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКА

**2.1. Работник выполняет следующие должностные обязанности: (прописываются конкретные обязанности Работника согласно должности).**

2.1.1. Работник строго соблюдает свою должностную инструкцию по профстандарту, права и свободы учащихся, Конвенцию ООН о правах ребенка, повышает свою профессиональную квалификацию и профессионализм.

2.1.2. Обеспечивает охрану жизни и здоровья детей при проведении занятий, соблюдение правил и требований охраны труда, пожарной безопасности, проведение инструктажа по охране труда с учащимися образовательного учреждения с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажей.

2.1.3. Осуществляет свою основную деятельность качественно, на высоком профессиональном уровне в соответствии с утвержденной рабочей программой.

2.1.4. Оперативно извещает администрацию учреждения о каждом произошедшем несчастном случае, принимает меры по оказанию необходимой первой помощи пострадавшим.

2.1.5. Проходит периодические бесплатные медицинские осмотры, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и пожарной безопасности.

2.1.6. Соблюдает культуру и этические нормы поведения в МОУ ДО ЦВР «Глория», в быту, в общественных местах, которые соответствуют общественному положению педагога, трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в МОУ ДО ЦВР «Глория».

2.1.7. Соблюдает требования охраны труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы и требования, а также требования антитеррористической безопасности.

2.1.8. Обрабатывает персональные данные учащихся, ориентируясь на законы и локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения в области ПДН.

**2.2. Работник имеет право: (прописываются конкретные права Работника согласно должности).**

2.2.1. На материально-технические условия, требуемые для выполнения дополнительной образовательной программы и Федерального образовательного стандарта, на обеспечение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности, а также условиям, предусмотренным Коллективным договором МОУ ДО ЦВР «Глория».

2.2.2. Выбирать и использовать в образовательной деятельности программы дополнительного образования, различные эффективные методики обучения учащихся, учебные пособия.

2.2.3. Участвовать в разработке программы развития учреждения, получать от администрации, педагога-психолога, методиста сведения, необходимые для осуществления своей профессиональной деятельности.

2.2.4. Определять и предлагать учащимся для использования в обучении полезные и интересные ресурсы Интернет.

2.2.5. Давать учащимся во время занятий, а также перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины.

2.2.6. Знакомиться с проектами решений директора МОУ ДО ЦВР «Глория», относящихся к его деятельности.

2.2.7. Предоставлять на рассмотрение администрации МОУ ДО ЦВР «Глория» предложения по улучшению деятельности и усовершенствованию способов работы по вопросам, относящимся к компетенции педагога дополнительного образования.

2.2.8. Участвовать в управлении МОУ ДО ЦВР «Глория» в порядке, который определен Уставом.

2.2.9. Повышать свою квалификацию. Для этих целей администрация учреждения создает условия, требуемые для успешного обучения педагога дополнительного образования в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.

2.2.10. Проходить аттестацию на добровольной основе на определенную квалификационную категорию и получать её в случае положительного результата аттестации.

2.2.11. Защищать свою профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами, докладными и другими документами, которые содержат оценку работы педагога дополнительного образования, давать по ним письменные объяснения.

2.2.12. На конфиденциальное служебное расследование, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.13. На поощрения, награждения по результатам педагогической деятельности.

2.2.14. Работник имеет право на обеспечение СИЗ и смывающими средствами в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.15. Работник имеет также полные права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

### 3. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

#### 3.1 Работодатель обязан:

- 3.1.1 предоставление Работнику работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 3.1.2 обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;
- 3.1.3 обеспечение Работника необходимым оборудованием, инструментами и иными средствами для исполнения им трудовых обязанностей;
- 3.1.4 выплата в полном размере причитающейся Работнику заработной платы в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3.1.5 ознакомление Работника с локальными нормативными и организационно-распорядительными документами, определяющими его задачи, функции, права и обязанности при приеме на работу;
- 3.1.6 сообщение Работнику достоверных характеристик условий работы и обеспечение предоставления ему установленных законодательством компенсаций и льгот;
- 3.1.7 осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.1.8 соблюдение условий настоящего трудового договора.

#### 3.2 Работодатель имеет право:

- 3.2.1 поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 3.2.2 требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- 3.2.3 привлекать Работника к дисциплинарной и иной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- 3.2.4 принимать локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы;
- 3.2.5 изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- 3.2.6 реализовывать другие полномочия, предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

### 4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

- 4.1 Настоящий трудовой договор заключён \_\_\_\_\_  
(без испытательного срока, с испытательным сроком).
- 4.2 Начало работы : \_\_\_\_\_

### 5. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1 Расчет должностного оклада Работника с учетом повышающих коэффициентов производится по формуле  
$$О_{кд} = О_{кб} * (1 + K_o + K_c + K_{кв} + K_n)$$
$$О_{кб} = 0\ 000\ \text{руб.}00\ \text{коп.}$$
$$K_o - 0,1 - \text{коэффициент уровня образования}$$
$$K_c - 0,1 - \text{коэффициент стажа работы}$$
$$K_{кв} - 0 - \text{коэффициент квалификационной категории}$$
$$K_n - 0,05 - \text{коэффициент напряженности}$$
и составляет \_\_\_\_\_ в месяц.
- 5.2 За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере \_\_\_\_\_ в месяц с учетом объема педагогической нагрузки \_\_\_\_\_ часов в неделю.

- 5.3 Работнику устанавливаются следующие виды выплаты:
- 5.3.1. стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты) постоянного(временного) характера за \_\_\_\_\_ (вид выплат) в размере \_\_\_\_\_ (% к занимаемой нагрузке/должностному окладу);
- 5.3.2. выплаты за дополнительную работу за \_\_\_\_\_ (вид выплат) в размере \_\_\_\_\_ (% к занимаемой нагрузке/должностному окладу);
- 5.3.3. выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей за \_\_\_\_\_ (вид выплат) в размере \_\_\_\_\_ (% к занимаемой нагрузке/должностному окладу/ фиксированная сумма);
- 5.3.4. выплата за наличие ученой степени в размере \_\_\_\_\_ (фиксированная сумма).
- 5.3.5. \_\_\_\_\_
- 5.4 Работнику производятся выплаты стимулирующего характера. Виды и размеры надбавок, доплат, премий и других выплат, устанавливает комиссия по определению выплаты стимулирующего характера согласно Положению о системе оплаты труда работников МОУ ДО ЦВР «Глория» в пределах имеющихся средств.
- 5.5 По соглашению сторон размер и система оплаты труда могут быть пересмотрены. После пересмотра новые условия договора оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора.
- 5.6 При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам).
- 5.7 Заработная плата Работнику выплачивается 9 и 24 числа каждого месяца путем перечисления средств на персональную расчетную банковскую карту.

## **6 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 6.1 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для Работника устанавливается \_\_\_\_\_
- 6.2 Работнику устанавливается объем педагогической нагрузки на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год в размере \_\_\_\_\_ часов в неделю, согласно утвержденному расписанию работы педагогов дополнительного образования МОУ ДО ЦВР «Глория».
- 6.3 Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дня в соответствии с графиком отпусков.

## **7 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

- 7.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему трудовому договору Работник несёт дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 7.2 Работник несёт ответственность за ущерб, причинённый работодателю его виновными действиями (бездействием), в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
- 7.3 В случае разглашения сведений, содержащих служебную тайну, Работник обязан в порядке, установленном законодательством РФ, возместить работодателю причинённые убытки.

## **8 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

- 8.1 Настоящий трудовой договор в любое время может быть расторгнут по соглашению сторон, с предварительным уведомлением второй стороны за две недели.
- 8.2 Настоящий трудовой договор может быть прекращён по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ о труде, в том числе в случае нарушения обязательств по настоящему трудовому договору.

- 8.3 Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника МОУ ДО ЦВР «Глория» по инициативе администрации МОУ ДО ЦВР «Глория» являются:
- повторное в течение года грубое нарушение Устава МОУ ДО ЦВР «Глория»;
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, воспитанника;
  - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

## 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1 В случае возникновения между сторонами спора он подлежит урегулированию путём непосредственных переговоров между руководителем учреждения и работником. Результаты переговоров оформляются соответствующим протоколом, подписываемым обеими сторонами.
- 9.2 Если спор между сторонами не будет урегулирован в процессе переговоров, то он подлежит разрешению на основании действующего законодательства РФ.
- 9.3 Условия настоящего договора могут быть изменены по взаимному соглашению сторон. Любые изменения условий настоящего договора оформляются в виде подписанного сторонами дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью настоящего договора.
- 9.4 Настоящий договор составлен в двух экземплярах, для каждой из сторон, и имеют одинаковую юридическую силу.

## 10. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

<b>«Работодатель»</b>	<b>«Работник»</b>
МОУ ДО ЦВР «Глория»	ФИО: _____
Адрес: 150035, г. Ярославль, ул. Калинина, д. 30.	Адрес: _____
ИНН 7607014889	Паспорт: _____
тел. 47-54-64, 44-62-13, 48-55-91	Телефон: _____
Директор _____ / Е.В. Балужева/ (подпись)	Работник _____ / _____ / (подпись)
М.П. 00.00.0000	00.00.0000

С должностной инструкцией, Уставом МОУ ДО ЦВР «Глория», Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором ознакомлен до подписания трудового договора; инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи, пожарной безопасности проведён.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Второй экземпляр трудового договора мной получен

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Приложение № 9 к коллективному договору  
на 2025-2027 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ ДО ЦВР «Глория»

\_\_\_\_\_ Г.И. Богоявленская  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ ДО ЦВР «Глория»

\_\_\_\_\_ Е.В. Балужева  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА**

**Организация: МОУ ДО ЦВР "ГЛОРИЯ"**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА СЕНТЯБРЬ 2024

**Иванов Иван Иванович (0000-00555)**

Организация: МОУ ДО ЦВР "ГЛОРИЯ"

Подразделение: МОУ ДО ЦВР "ГЛОРИЯ"

**К выплате:**

Должность: Заведующий отделом

Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
Оплата по окладу	сент. 2024	21	168	21,00 дн.		НДФЛ	сент. 2024	
Премия по итогам работы за месяц	сент. 2024					<b>Выплачено:</b>		
Оплата за совмещение должностей	сент. 2024			21,00 дн.		За первую половину месяца	сент. 2024	
Стимулирующие выплаты по тарификации	сент. 2024			21,00 дн.		Зарплата за месяц	сент. 2024	
Выплаты за дополнительную работу	сент. 2024			21,00 дн.				

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход: