

От работодателя:

Директор
МОУДОД ЦДТ города Алушты
С.В. Грамашов

27 января 2025 г.



От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета
МОУДОД ЦДТ города Алушты

С.А. Ковалев

27 января 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты
(МОУДОД ЦДТ города Алушты)

на 2025 – 2028 годы

Вступает в силу 11 января 2025 г.
Действует с 11 января 2025 г. до 10 января 2028 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования детей «Центр детского творчества» города Алушты (далее – Работодатель) в лице его представителя – директора МОУДОД ЦДТ города Алушты и Работниками Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества» города Алушты (далее – Работники), интересы которых представляет Первичная Профсоюзная организация Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества» города Алушты (далее – Профком) в лице его Председателя, именуемые в дальнейшем – Стороны.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Крым от 6.07.2015 № 131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым», Законом Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым», Законом Республики Крым от 29.12.2014 № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах», Региональным соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022-2024 гг., Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профкома Работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., Уставом Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества» города Алушты в целях обеспечения эффективной работы МОУДОД ЦДТ города Алушты и достижения баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства, установления более высокого уровня социальной защищенности Работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, связанным с трудовыми отношениями (исполнением трудовых обязанностей) и определенными Сторонами.

1.4. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам в соответствии с настоящим Коллективным договором, сверх установленных законодательством Российской Федерации, осуществляется за счет средств Работодателя.

1.5. Нормы локальных нормативных актов (Коллективный договор, трудовые договоры с Работниками и др.), ограничивающие права или снижающие уровень гарантий Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ТК РФ порядка учета мнения Профкома, не подлежат применению.

1.6. Профком является единственным полномочным представителем Работников при заключении, изменении и дополнении настоящего Коллективного договора.

1.7. Работодатель признает Профком, ведущий коллективные переговоры от имени Работников в деле защиты их законных прав и интересов, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с ТК РФ, а также другими законодательными актами в сфере труда и социального партнерства.

1.8. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех Работников. Работники МОУДОД ЦДТ города Алушты, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.9. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования одной или обеих Сторон, в случае смены руководителя какой-либо из сторон.

1.10. В случае реорганизации одной или обеих Сторон их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

1.11. При смене формы собственности МОУДОД ЦДТ города Алушты Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации МОУДОД ЦДТ города Алушты Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 11 января 2025 года и действует до 10 января 2028 года включительно.

Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты в течение 3 месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.14. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке.

Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-дневный срок.

Изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются совместными решениями Работодателя и Профкома, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью, вступают в силу со дня их подписания, либо дня, определенного соответствующим решением.

Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются, согласовываются, подписываются и утверждаются в таком же порядке, что и сам Коллективный договор.

1.16. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания Коллективного договора (изменений или дополнений к нему) подает его на уведомительную регистрацию.

1.17. Факт регистрации не влияет на вступление Коллективного договора в силу.

1.18. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников под роспись в течение 5 рабочих дней после его подписания.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.19. Локальные нормативные акты МОУДОД ЦДТ города Алушты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МОУДОД ЦДТ города Алушты, признавая взаимные права и обязанности друг перед другом, Стороны принимают на себя обязательства соответствующих Сторон Соглашения между Управлением образования и молодежи Администрации города Алушты Республики Крым и Алуштинской городской организацией Профкома Работников народного образования и науки Российской Федерации, обязуются соблюдать его и выполнять.

2.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

- содействовать реализации принципа государственно-общественного управления МОУДОД ЦДТ города Алушты на принципах законности, демократии, информационной открытости и учета общественного мнения;
- обеспечивать участие представителей Сторон при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора, его выполнением и мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав Работников;
- взаимно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников;
- содействовать упреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов), а в случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

2.3. Работодатель обязан:

- принимать в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании, социально-экономических гарантий, прав и интересов Работников и обучающихся, недопущению их приостановления и отмены;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам оплату труда в соответствии с присвоенными разрядами, квалификацией, занимаемой должностью и утвержденной системой оплаты труда, обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- обеспечивать материальное поощрение педагогических Работников, обучающиеся которых приняли участие в мероприятиях различного уровня (от уровня МОУДОД ЦДТ города Алушты до международного) и стали их победителями и призерами;
- обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки, в том числе высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку распределять, прежде всего, между педагогическими работниками, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;
- предоставлять возможность непедagogическим Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять ее в период основного рабочего времени;
- обеспечивать выполнение действующего законодательства в части предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций Работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку, обучение другим профессиям с отрывом от производства;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией

и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- создавать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- организовывать совместно с Профкомом оздоровление, лечение и отдых Работников, членов их семей;
- 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;
- содействовать реализации прав на дополнительный отпуск по месту работы, сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с учебой;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МОУДОД ЦДТ города Алушты в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- соблюдать нормативные документы при сдаче в аренду помещений и оборудования;
- рассматривать представления соответствующих Профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.4. Профком обязан:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в части нормирования труда;
- осуществлять общественный контроль за выполнением в МОУДОД ЦДТ города Алушты законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в Коллективный договор;
- своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников;
- добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, выполнения Работодателем соглашений по охране труда, заключенных с Профкомом, в том числе в период действия настоящего Коллективного договора;
- осуществлять контроль за охраной труда, содействовать проведению специальной оценки условий труда Работников;
- добиваться от Работодателя приостановки решений, противоречащих обязательствам Коллективного договора;
- использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных прав Работников;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов, используя возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МОУДОД ЦДТ города Алушты;

- организовывать совместно с Работодателем оздоровление, лечение и отдых Работников и членов их семей;
- направлять члена Профкома для включения в состав комиссий МОУДОД ЦДТ города Алушты по тарификации, аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам;
- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия Работодателем локальных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», оказывать им правовую помощь по вопросам трудового и иного законодательства за счет средств бюджета Профкома, а также интересы Работников, не являющихся членами Профкома, уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (ежемесячное перечисление денежных средств в размере 1% от заработной платы на счет Алуштинской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).
- обеспечивать защиту высвобождаемых Работников согласно действующему законодательству, контролировать предоставление Работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ;
- информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
- воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, предусмотренные правилами и инструкциями;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, обеспечивать сохранность вверенной Работнику документации, принимать меры по предотвращению ущерба Работодателя;
- правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, приборы, материалы, создавая условия для сохранения окружающей среды;
- эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие ресурсы;
- работать добросовестно, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, препятствующих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у

- Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- принимать меры к незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю;
 - содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - вести себя достойно.

2.6. Стороны договорились:

- обеспечивать соблюдение действующего законодательства в сфере трудовых отношений, при обеспечении социальных гарантий и льгот Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты, молодым специалистам;
- принимать совместные меры по внедрению обязательного профессионального страхования Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- создавать условия для реализации программ пенсионного обеспечения Работников как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию изменений в пенсионное законодательство, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения Работников;
- создавать педагогическим Работникам такие условия труда, которые максимально содействовали бы обеспечению продуктивной занятости и зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующей пенсии.

Стороны признают, что выполнение условий настоящего Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение производительности труда, увеличении доходов МОУДОД ЦДТ города Алушты, сохранении рабочих мест, повышении материального благополучия Работников.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, Отраслевыми соглашениями и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя, настоящим Коллективным договором.

3.2. При приеме Работника на работу Работодатель обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности Работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- руководствоваться профессиональными стандартами, содержащими квалификационные характеристики должностей Работников образования, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ.

3.3. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр трудового договора передается Работнику в день заключения под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовые отношения возникают даже в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, но Работник фактически был допущен к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.5. Условия трудового договора (включая дополнительные условия) не могут

ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.6. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.7. Заключение срочного трудового договора (не более 5 лет) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с директором, заместителями директора и главным бухгалтером;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.9. Трудовые договоры, которые были перезаключены повторно, кроме случаев, оговоренных законодательством, считаются заключенными на неопределенный срок.

3.10. В случае приема Работника на работу с испытательным сроком срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для директора МОУДОД ЦДТ города Алушты и его

заместителей, главного бухгалтера – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель.

3.11. Срок испытания указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

3.12. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

3.13. Испытание при приеме на работу в соответствии со ст. 70 ТК РФ не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 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, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, и Коллективным договором.

3.14. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.15. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.16. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При неудовлетворительном результате испытания Работник предупреждается о расторжении трудового договора до истечения срока испытания в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя Работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профкома и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

3.17. Одной из стимулирующих форм проявления инициативы Работника, его правовой и социальной защищенности является контрактная форма трудового договора. При его заключении Работодатель предоставляет Работнику дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации.

3.18. Не допускается перезаключение бессрочного трудового договора на трудовой договор в форме контракта на основании достижения Работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории Работников.

3.19. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с Работником, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), Работодатель исходит из того, что такое соглашение может быть заключено только при условии добровольного согласия Работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда Работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках

установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

3.20. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта». Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, Коллективного договора, Устава и иных локальных актов МОУДОД ЦДТ города Алушты.

Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора (для вновь принятых Работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с Работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплаты.

3.21. В трудовом договоре оговаривается объем нагрузки педагогического Работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

3.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора не позднее чем за 2 месяца до их введения, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ. Изменение условий трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, сопровождается заключением дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью данного трудового договора.

3.24. Временный перевод педагогического Работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, 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.

3.25. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора п. 3 и п. 4 ст. 74 ТК РФ.

3.26. Работники МОУДОД ЦДТ города Алушты, включая директора и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МОУДОД ЦДТ города Алушты на условиях дополнительного соглашения к трудовому

договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагоги, для которых МОУДОД ЦДТ города Алушты является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

3.27. Изменение требований к квалификации педагогического Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.28. Работодатель и Работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора.

3.29. Увольнение педагогических Работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

3.30. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.31. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. 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).

3.32. При возникновении необходимости сокращения численности Работников Работодатель принимает упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе.

3.33. Работодатель уведомляет Профком и службу занятости в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца о возможных массовых увольнениях Работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МОУДОД ЦДТ города Алушты (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация МОУДОД ЦДТ города Алушты с увольнением 15 и более работающих;
- сокращение численности или штата Работников в количестве: 20 и более человек – в течение 30 дней; 60 и более человек – в течение 60 дней; 100 и более человек – в течение 90 дней; увольнение Работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией МОУДОД ЦДТ города Алушты либо сокращением численности или штата – в течение 30 календарных дней; увольнение 10% и более Работников – в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (ч. 1 ст. 82 ТК РФ), а в случае массового высвобождения Работников – социально-экономическое обоснование.

3.34. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатной численности или штата пользуются Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме категорий Работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равных условиях преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом службы занятости и Крымской организации Профкома не менее чем за два месяца;
- проработавшие в МОУДОД ЦДТ города Алушты свыше 10 лет;
- одинокие матери (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;
- не освобожденный председатель Профкома, а также члены Профкома с профсоюзным стажем не менее трех лет;
- Работники, применяющие инновационные методы работы;
- Работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной и платной основе;
- педагогические Работники, приступившие к трудовой деятельности по полученной специальности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 3 лет.

3.35. Работодатель обязуется производить необходимое сокращение численности или штата Работников, в первую очередь, за счет ликвидации вакансий.

3.36. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.37. Работодатель обязан предложить высвобождаемому Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в МОУДОД ЦДТ города Алушты в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией.

3.38. Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, предоставляется право на время для поиска работы (1 день в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.39. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (ст. 178 и 318 ТК РФ).

3.40. Работодатель с письменного согласия Работника может расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения.

3.41. В случае признания Работника несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации, Работодатель должен принять меры по переводу этого 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время труда и отдыха, а также режим рабочего времени Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом, а для педагогических работников – с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым»

от 06.07.2015 № 131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым.

4.2. МОУДОД ЦДТ города Алушты работает полную рабочую неделю, без выходных дней. Режим работы: 8.00-21.00. Нерабочие дни – праздничные дни.

4.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты определяется в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.4. Для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота и воскресенье) и нормальной продолжительностью рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для медицинской сестры оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей «Факел» на базе МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – ЛДП «Факел») устанавливается шестидневная рабочая неделя с 1 выходным днем (воскресенье) и сокращенной продолжительностью рабочего времени – 39 часов в неделю.

4.6. Для сторожей МОУДОД ЦДТ города Алушты и матросов-спасателей ЛДП «Факел» устанавливается 40-часовая (пятидневная) рабочая неделя с выходными днями, определенными графиком работы. Для них ведется суммарный учет рабочего времени в пределах квартала (исходя из пятидневной 40-часовой рабочей недели).

4.7. В зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Минобразования России 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» (далее – приказ № 1601):

4.7.1 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена педагогам-организаторам, методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

4.7.2 Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы установлена воспитателям лагеря дневного пребывания «Факел», осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

4.7.3 Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы установлена инструкторам по физической культуре;

4.7.4 Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы установлена концертмейстерам;

4.7.5 Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы установлена педагогам дополнительного образования.

4.8. Для педагога-организатора и методиста МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями (в соответствии с графиком работы).

4.9. Для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, воспитателей и инструктора по физической культуре МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается шестидневная рабочая неделя с 1 выходным днем, определенным расписанием учебных занятий или графиком работы.

4.10. Рабочее время педагогов дополнительного образования и концертмейстеров в течение учебного года определяется расписанием занятий и выполнением методической, воспитательной, организационной работы, которая возлагается на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. Для педагогических работников ведется суммарный учет рабочего времени в пределах календарного года.

4.11. Для педагогов дополнительного образования МОУДОД ЦДТ города Алушты сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю включает

в себя преподавательскую (норма часов педагогической работы) и методическую, воспитательную, организационную части (время, необходимое для выполнения иных, предусмотренных квалификационными характеристиками, должностных обязанностей) в зависимости от занимаемой должности педагогического работника (приказ № 1601).

4.12. Нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы, предусмотренные п. 4.6.2, п. 4.6.3 и п. 4.6.4., устанавливаются в астрономических часах.

4.13. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные п. 4.6.5, устанавливаются в астрономических часах и включают короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.14. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные п. 4.6.2 и п. 4.6.3, а также нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные п. 4.6.4. и п. 4.6.5, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного МОУДОД ЦДТ города Алушты, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным трудовым договором и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») с учетом:

4.13.1. Режимы деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных занятий, занятостью учебных помещений МОУДОД ЦДТ города Алушты;

4.13.2. Продолжительности рабочего времени или норм часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

4.13.3. Объем фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

4.13.4. Времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

4.13.5. Времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Объем учебной нагрузки каждого педагогического работника МОУДОД ЦДТ города Алушты, выполняющего учебную (преподавательскую)

работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается Тарификационным списком работников на соответствующий учебный год и оговаривается в дополнительном соглашении к трудовому договору с Работником. Работодатель обязан ознакомить с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год педагогических работников под роспись, не позже, чем за два месяца до начала изменений.

4.16. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений.

4.17. Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования, установленный на начало учебного года или следующий учебный год, может быть изменен в сторону ее снижения в текущем учебном году по инициативе Работодателя, при уменьшении количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся или групп.

4.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.19. Время каникул, как и периоды, на протяжении которых в МОУДОД ЦДТ города Алушты не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, независящими от Работников обстоятельствами, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеразвивающей программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул. График работы на данный период утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профкомом.

4.20. Педагогические работники МОУДОД ЦДТ города Алушты в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, привлекаются в качестве воспитателей отрядов, педагогов дополнительного образования, инструктора по физической культуре для работы с детьми в ЛДП «Факел» в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы). В этот период за ними сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

4.21. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в ЛДП «Факел» в период, не совпадающий с отпуском, сверх установленного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

4.22. Режим рабочего времени педагогических работников ЛДП «Факел» устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МОУДОД ЦДТ города Алушты и с учетом мнения Профкома. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день

отдыха оплате не подлежит.

4.24. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.25. Привлечение Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты 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 ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.26. Учет времени, фактически отработанного каждым Работником, ведется в Табеле учета рабочего времени.

4.27. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.28. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.29. Всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.30. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работник может использовать дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.31. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и Профкома.

4.32. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.33. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска закрепляется за Работником.

4.34. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.35. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен Работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МОУДОД ЦДТ города Алушты, 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 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.37. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119

ТК РФ).

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о ненормированном рабочем дне в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

4.38. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ).

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

4.40. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.41. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.42. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд.

4.43. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

4.44. Выплаты отпускных производится не позднее чем за 3 дня до его начала. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

4.45. Педагогическим работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты по их желанию может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления такого отпуска утвержден приказом Министерства образования и науки России от 31.05.2016 № 644.

4.46. 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.

4.47. Нерабочими праздничными днями являются:
в соответствии со ст. 112 ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства;
- в соответствии с решением Правительства Республики Крым;
- другие нерабочие праздничные дни.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.48. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (в том числе в другой образовательной организации). Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

4.49. Стороны пришли к соглашению о предоставлении при наличии возможности (учитываются степень загруженности учебных помещений и педагогическая нагрузка) педагогическим работникам одного свободного от обязательного присутствия в МОУДОД ЦДТ города Алушты дня в неделю, не являющегося для педагога выходным, с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.50. В последний день работы Работника с ним производится полный расчет и ему выдаются: трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности в учреждении по форме СТД-Р (утвержденной приказом Минтруда от 10.11.2022 № 713н); справка о сумме заработка по форме, утвержденной приказом Минтруда от 30.04.2013 № 182н; выписка из формы персонифицированных сведений о физических лицах (утвержденная приказом ФНС от 29.09.2022 № ЕД-7-11/878@); сведения из подраздела 1.2 раздела 1 «Сведения о страховом стаже» формы ЕФС-1; выписка из раздела 3 расчета по страховым взносам (приложение 1 к приказу ФНС от 29.09.2022 № ЕД-7-11/878@).

Иные документы, в случае, когда Работник после увольнения написал заявление на выдачу документов, выдаются Работнику не позднее 3 рабочих дней со дня поступления этого заявления (пп. 3 п. 2 ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Копии документов, связанных с работой, надлежащим образом заверяются и предоставляются Работнику безвозмездно.

4.51. Работодатель обязуется принимать локальные акты, касающиеся норм трудового права (планы финансово-хозяйственной деятельности на выполнение муниципального задания, штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку, тарификацию педагогических Работников, должностные обязанности Работников, существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе и т.п.) с учетом мнения Профкома в случаях и порядке, установленных ТК РФ.

4.52. Профком обязуется предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда Работников МОУДОД ЦДТ

города Алушты, утверждаемом Работодателем с учетом мнения Профкома, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым, в том числе Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым.

5.2. Положение об оплате труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;
- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с ТК РФ и включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

5.4. Показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты учитывают следующие основные принципы:

- принцип объективности (размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда);
- принцип предсказуемости (Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда);
- принцип адекватности (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты, его опыту и уровню квалификации);
- принцип своевременности (вознаграждение должно следовать за достижением результата);
- принцип справедливости (правила определения вознаграждения должны быть понятны

каждому Работнику);

– принцип прозрачности (принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом).

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (Российской Федерации, Украины, Республики Крым), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУДОД ЦДТ города Алушты, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

– при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6. МОУДОД ЦДТ города Алушты учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических Работников, связанные с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

5.7. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной педагогическим Работником, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

5.8. Установленная педагогическим Работником при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.9. Тарификация педагогических Работников производится 1 раз в год, педагогическая нагрузка Работника не может быть менее ставки заработной платы (за исключением случаев удовлетворения просьбы самого Работника).

5.10. Наполняемость учебных групп исчисляется исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения и является для педагогических и иных Работников, непосредственно связанных с работой по обучению МОУДОД ЦДТ города Алушты, и считается нормой обслуживания.

5.11. За педагогическую работу, выполняемую педагогическими Работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5.12. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических Работников, а также директора, его заместителей, иных Работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

5.13. Работодатель осуществляет оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.14. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат устанавливаются Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ с учетом мнения Профкома.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ) Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда в сроки установленные Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ с момента ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест работодатель обеспечивает гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611.

Применение результатов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда может использоваться для целей, определенных ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ ФЗ, в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Оплата труда педагогов дополнительного образования и концертмейстеров, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

Оплата труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель
Руководитель физического воспитания; Преподаватель	Инструктор по физической культуре

образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Концертмейстер

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.16. Работники могут быть премированы за выполнение важных и ответственных работ. Порядок, условия и критерии оценки деятельности Работника закрепляются в Положении о выплатах стимулирующего характера МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.17. Работодатель может осуществлять при наличии финансовых возможностей единовременное премирование Работников к юбилейным датам 60, 70, 80 лет и при выходе на пенсию за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.18. Месячная заработная плата Работника, состоящего в трудовых отношениях с Работодателем, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Крым при условии, что указанным Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.19. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 15-го числа текущего месяца (не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) Работника);
- окончательный расчет – 30-го числа текущего месяца.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, то заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

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.

5.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1/150 ставки Центробанка РФ на момент просрочки, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.21. Оплата ежегодного отпуска Работнику производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ исходя из среднего заработка.

5.22. Оплата каждого дополнительного выходного дня, предоставляемого одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.23. Оплата сверхурочной работы производится следующим образом: за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

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

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;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169);
- иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5.25. Заработная плата выплачивается Работнику путем перевода на лицевой счет Работника в кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт. Работодатель бесплатно обеспечивает Работника банковской (зарплатной) картой кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор на обслуживание банковских карт. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.26. Работодатель через 2 дня после окончательного расчета по заработной плате выдает каждому Работнику расчетный лист за отработанный месяц, который содержит информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.27. За Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

5.28. Стороны договорились не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам Работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей,

показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

5.29. Работодатель обязуется:

5.29.1. своевременно проводить индексацию денежных доходов Работников в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги в соответствии с действующим законодательством в соответствии с нормативным актом Администрации города Алушты;

5.29.2. в целях снятия социальной напряженности информировать коллектив Работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий Работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В целях социальной защищенности Работников и членов их семей, Работодатель обязуется направлять средства (за счет субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности) для осуществления финансирования социальных гарантий, льгот и компенсаций по настоящему разделу коллективного договора:

- установление социальных выплат на улучшение условий труда, организацию отдыха Работников, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению Работников и другие социальные нужды Работников;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды.

6.2. В целях социальной защиты Работников Работодатель также может направить дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, на:

- Оздоровление Работников;
- единовременную материальную помощь Работникам в связи с рождением ребенка;
- единовременную материальную помощь Работнику на ритуальные услуги в связи со смертью члена его семьи (супруг, дети) или членам семьи умершего Работника.

6.3. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Работник может использовать дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

6.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- в случае необходимости сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- ветеранам локальных и боевых действий, участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14

календарных дней;

- работающим инвалидам – 60 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней.

6.6. В соответствии с Федеральным законом от 02.07.2013 № 185-ФЗ Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.7. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.8. По заявлению одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 19 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии 2 и более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз для каждого ребенка.

6.9. Работодатель производит выплату в пределах фонда оплаты труда в целях социальной защиты Работников:

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости – материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим Работникам и руководителям МОУДОД ЦДТ города Алушты – в размере должностного оклада;
- материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска.

6.10. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- отдельным категориям Работников (лицам с семейными обязанностями, лицам до 18 лет, инвалидам и т.д.), а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.11. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных

устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах (Положение о порядке и условиях командирования, размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования и молодежи Администрации города Алушты Республики Крым от 16.08.2018 № 1684):

- 100 рублей – при командировании в пределах Российской Федерации, кроме городов Москвы и Санкт-Петербурга;
- 300 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

6.12. Работодатель обязан возмещать Работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если Работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;
- оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

6.13. Работодатель обязан возмещать Работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

6.14. При командировках в местность, откуда Работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

6.15. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения Работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается директором МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания Работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

6.16. Работодатель производит освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов Профкома на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, настоящим Коллективным договором, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

6.17. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых Работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят Работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает Работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.18. По защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи Работодатель обязуется:

- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплять наставников за Работниками из числа молодежи в первые 3 года их работы в МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- установить коэффициент к должностному окладу педагогическим работникам из числа молодежи, впервые поступающим на работу по полученной специальности до прохождения первой аттестации.

6.19. Работодатель производит выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка Работнику в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

6.20. Работодатель обеспечивает:

- получение Работниками МОУДОД ЦДТ города Алушты материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда МОУДОД ЦДТ города Алушты, либо по личному заявлению Работника в периоде, не совпадающем с отпуском;
- работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

6.21. Работодатель обязуется:

- содействовать проведению обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров Работников;
- 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;
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.22. Для прохождения обязательной диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы (дополнительные выходные) (ст. 185.1 ТК РФ):

- сотрудники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет – 2 дня ежегодно;
- работники предпенсионного возраста – 2 дня ежегодно;
- работники, достигшие возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста – 1 день раз в год;
- остальные работающие – 1 день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним рабочего места (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, и приказа руководителя.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.23. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха с сохранением за ними рабочего места (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем, и приказа руководителя.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации (сертификаты), подтверждающие факт вакцинации.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Работодатель и Профком реализуют государственную политику занятости Работников, строят ее в строгом соответствии с законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», действующими нормативными актами в сфере труда и занятости и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель принимает меры по повышению качества кадрового потенциала МОУДОД ЦДТ города Алушты, создает необходимые безопасные и комфортные условия труда для Работников.

7.3. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития МОУДОД ЦДТ города Алушты и исполнения Муниципального задания.

План повышения квалификации Работников составляется Работодателем ежегодно.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном гл. 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем;

7.4.2. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

7.5. Работодатель направляет педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки по профилю педагогической деятельности не реже 1 раза в 3 года (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и ст. 197 ТК РФ) с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) и средней заработной платы как это установлено трудовым законодательством.

7.6. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

7.7. При подготовке и проведении аттестации в целях подтверждения соответствия Работников занимаемым ими должностям Работодатель гарантирует Работникам предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Аттестационная комиссия формируется Работодателем, в ее состав в обязательном порядке включается представитель Профкома (п. 3 ст. 81 ТК РФ). Проведение аттестации на соответствие занимаемой должности осуществляется на основе оценки профессиональной деятельности Работника.

7.8. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическому Работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной

комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического Работника сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

7.9. Педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории, в течение 1 года по заявлению работника при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года; а также при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического Работника в период с 1 марта по 30 апреля текущего учебного года (за исключением окончания продленного срока уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории) в случаях, указанных в пунктах 7.6. и 7.7. настоящего Коллективного договора, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

При принятии решения аттестационной комиссией о несоответствии уровня квалификации педагогического Работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется ранее установленная первая квалификационная категория до завершения срока ее действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году Работодатели уведомляют педагогических Работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

7.11. Педагогическим Работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетных званий, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, предоставляемых в аттестационную комиссию Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым Работодателем.

Педагогическим Работникам, удостоенным почетных званий, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных Работодателем в аттестационную комиссию Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности Работник может воспользоваться только 1 раз с момента получения почетного звания, награды. Если Работник ранее уже пользовался льготной формой проведения аттестации, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям.

Работники, имеющие 2 и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

7.12. Педагогическим Работникам, имеющим действующую первую

квалификационную категорию в течение не менее 2 лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или Министерство образования, науки и молодежи республики Крым, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Педагогическим Работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

Указанной льготной формой проведения аттестации Работник может воспользоваться только 1 раз.

7.13. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее 2 лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению, на основании представления Работодателя в аттестационную комиссию Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», по личному заявлению, на основании представления Работодателя в аттестационную комиссию Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Указанной льготной формой проведения аттестации Работник может воспользоваться только 1 раз.

7.14. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных в п. 5.9. настоящего Коллективного договора.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает Работодатель. Основанием для принятия указанного решения является письменное заявление Работника.

В случаях, не предусмотренных настоящим Коллективным договором, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым на основании письменного заявления Работника и письменного представления Работодателя.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация Работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

7.15. Рассмотрение аттестационной комиссией Министерства образования, науки и

молодежи Республики Крым заявлений педагогических Работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены Работодателем и согласованы с Профкомом.

7.16. Педагогическому Работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический Работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.17. При определении формы поощрения и общественного признания достижений Работников за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования Работников, представляемых к награждению, учитывается мотивированное мнение Профкома.

7.18. Работодатель и Профком договорились создавать условия для профессионального роста Работников, освоения ими передового опыта, достижений науки и техники, в том числе организовывать систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты. Особое внимание при этом уделить осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. С целью реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом требований ТК РФ, Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» и Приказа Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда» и Соглашение по охране труда.

8.3. Работодатель:

- обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и Коллективным договором;
- создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда (ст. 21 ТК РФ), службу охраны труда (ст. 217 ТК РФ); комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе, совместно с Профкомом, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профкомом;
- обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- обеспечивает проверку знаний Работников по охране труда к началу каждого учебного года;
- осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;
- информирует Профком о несчастных случаях, произошедших на производстве, их причинах, выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда;
- организует расследование несчастных случаев и случаев профессиональных

заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством;

- привлекает Профком в комиссии по расследованию несчастных случаев;
- предоставляет в Профком информацию о выполнении мероприятий по охране труда, по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.4. Работодатель обязан приостановить частично или полностью деятельность МОУДОД ЦДТ города Алушты при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и Работников до полного устранения причин опасности, содействовать организации и проведению технической экспертизы зданий и сооружений МОУДОД ЦДТ города Алушты с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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.

8.5. Работодатель оказывает содействие техническим (внештатным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель обязан принять меры к их устранению в недельный срок со дня получения представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома.

8.6. Работодатель гарантирует расходование средств субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания (не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание МОУДОД ЦДТ города Алушты, после перехода на нормативно-подушевое финансирование), на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, обеспечение безопасности, охрану труда и здоровья Работников.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда используется возвращенная часть суммы страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемым ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год (Приказ Минтруда РФ от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

8.7. Работодатель обеспечивает за счет средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания МОУДОД ЦДТ города Алушты:

- прохождение Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования (ст. 213 ТК РФ), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров. Не допускает к исполнению Работниками

трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обучение и проверку знаний по охране труда Работников, уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда МОУДОД ЦДТ города Алушты (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 №1/29) не реже 1 раза в 3 года;

- обучение персонала по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности;

- проведение инструктажей по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности Работников;

- оборудование стендов по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обеспечение Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 № 290н; производит стирку и химчистку СИЗ, а также замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя;

- выплату единовременной денежной компенсации семье Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1 оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине Работника (ст.184 ТК РФ);

- обеспечение установленного санитарными нормами теплового режима в помещениях.

8.8. Профком обязан:

- добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, выполнения Работодателем соглашений по охране труда, в том числе в период действия настоящего Коллективного договора;

- содействовать проведению специальной оценки условий труда Работников;

- направлять представителей Профкома для участия в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, аварий и инцидентов.

8.9. Работники обязаны:

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, промышленной и пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями.

- 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 обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– незамедлительно извещать директора, заместителя директора МОУДОД ЦДТ города Алушты о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзной организации в МОУДОД ЦДТ города Алушты определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Устава МОУДОД ЦДТ города Алушты, настоящего Коллективного договора.

9.2. Профком направляет свою деятельность на обеспечение необходимых гарантий и условий по вопросам трудовых отношений, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и здоровья Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, социальных льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным договором и законодательством.

9.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии членов Профсоюзной организации, способствует деятельности Профкома, не допуская ограничений установленных законом прав и гарантий и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- активно сотрудничает с Профкомом по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса Работников, повышения уровня их социально-экономической защиты;
- воздерживается от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профкома;
- способствует обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации.

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее Профкома, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (гл. 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 117.3.4 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- безвозмездно предоставлять Профкому, независимо от численности Работников, бесплатно необходимые помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту;
- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома;
- содействовать Профкому в использовании информационных стендов и официального

сайта МОУДОД ЦДТ города Алушты в сети Интернет для широкого информирования Работников о деятельности Профкома по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

- 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.

- предоставлять Профкому по его запросам необходимые нормативные документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

- обеспечивать, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, а также других Работников – не членов профсоюза (если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 и ст. 31 ТК РФ) ежемесячное бесплатное перечисление на счет Алуштинской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ денежных средств из заработной платы Работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ). Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

9.5. Профком пользуется правом представительства Работников в решении трудовых споров и интересов Работников, связанных с выполнением условий Коллективного договора. С этой целью:

- Работники могут приглашать для консультаций по этим вопросам представителей Профкома;

- представители Профкома могут по просьбе Работника участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

9.6. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;

- учета мнения Профкома при принятии решений директором МОУДОД ЦДТ города Алушты по вопросам, предусмотренным п.9.7 настоящего Коллективного договора, после проведения взаимных консультаций.

9.7. Учет мнения Профкома, а также предварительное согласие и согласование проводятся в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

9.8. Работодатель признает гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председатель (его заместитель) Профкома – без согласия соответствующего вышестоящего выборного Профсоюзного органа;

- изменение условий трудового договора, в том числе изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод Работников Профкома на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома, членами которого они являются;

- увольнение Работников – членов Профкома по инициативе Работодателя, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, а председателя (его заместителя) Профкома – с согласия вышестоящего выборного Профсоюзного органа;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав органов Профкома, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МОУДОД ЦДТ города Алушты или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом

предусмотрено увольнение (ст. 374, ст. 376 ТК РФ). В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Коллективного договора;

– не допускается наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя, члена Профкома, участвующего в коллективных переговорах, в период их ведения, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ);

– работа на выборной должности председателя Профкома и в составе Профкома признается значимой для деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации.

9.9. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности Работодателя.

9.10. Представители Профкома, уполномоченные по охране труда в создаваемых в МОУДОД ЦДТ города Алушты совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

9.11. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.12. Профком обязуется содействовать интересам Работников в области использования их труда и социального развития, контролировать соблюдение условий настоящего Коллективного договора, содействовать разрешению конфликтов между Работодателем и Работниками.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий Коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу. Один оригинал Коллективного договора хранится у специалиста по кадрам, второй в Профкоме, третий хранится в Территориальном отделении Государственного казенного учреждения Республики Крым «Центр занятости населения» в городе Алушта.

10.2. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, заключившими данный договор, и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.4. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного Коллективного договора. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход его выполнения, принимаются дополнительные меры по его реализации. Информация о ходе выполнения настоящего Коллективного договора систематически доводится до сведения Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны и приняты в соответствии с Конституцией РФ, требованиями ст.189-190 ТК РФ на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка для работников общеобразовательных школ, Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.2. Настоящие Правила утверждены директором МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом мнения Профкома (ст.190 ТК РФ).

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания наиболее благоприятных условий для эффективной работы всех Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения в МОУДОД ЦДТ города Алушты регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения с Работодателем трудового договора в письменной форме. Сторонами трудового договора являются Работник и МОУДОД ЦДТ города Алушты как юридическое лицо – Работодатель, представленный директором МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.3. Условия заключаемого между Работодателем и Работником трудового договора не могут ухудшать положения Работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором.

2.4. Лица, поступающие на работу в МОУДОД ЦДТ города Алушты, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями Работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.5. При приеме на работу Работника директор заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3 дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним Работника под подпись. Один экземпляр трудового договора хранится в МОУДОД ЦДТ города Алушты, другой – у Работника.

2.6. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.7. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более 3 месяцев, а для директора, его заместителей и главного бухгалтера – не более 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста 18 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.8. При заключении трудового договора Работник по требованию Работодателя представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства; В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине МОУДОД ЦДТ города Алушты по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем. Работник возмещает Работодателю расходы на приобретение трудовой книжки.

2.9. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан под роспись:

- ознакомить Работника с Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты и Коллективным договором;
- проинструктировать Работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в Журнале установленного образца.

2.10. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение 5 дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.11. На каждого Работника МОУДОД ЦДТ города Алушты ведется личное дело, которое хранится у Работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- анкета;
- листок по учету кадров;
- документы об образовании, квалификации, профессиональной подготовке (копии);
- аттестационный лист (приказ о присвоении квалификационной категории);
- справки об отсутствии ограничений на занятие педагогической деятельностью;
- один экземпляр трудового договора, дополнительное соглашение;
- приказы о назначении, перемещении, приеме и увольнении (копии);
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т.д.).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

После увольнения Работника личное дело хранится у Работодателя.

2.12. Перевод Работника на другую работу допускается только по соглашению между Работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод Работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод Работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия Работника.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом Работодателя письменно за 2 недели. По истечении срока предупреждения Работник вправе прекратить работу. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (по результатам аттестации), также учитывается образование, стаж педагогической работы. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них

постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.15. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, при наличии мотивированного мнения профсоюзного комитета (п. 5 ст. 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более 4 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (п. 6 ст. 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6 ст. 81 ТК РФ), совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК РФ), совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ), повторное в течение года грубое нарушение Устава МОУДОД ЦДТ города Алушты (п. 3а ст. 56 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 336 ТК РФ) и применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучаемого (п. 3б ст. 56 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») производится, при условии доказанности вины увольняемого Работника в совершенном проступке, без согласования с Профкомом.

2.16. День увольнения считается последним днем работы. В день увольнения Работодатель выдает Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью МОУДОД ЦДТ города Алушты записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности в учреждении по форме СТД-Р (утвержденной приказом Минтруда от 10.11.2022 № 713н), заверенные надлежащим образом, а также производит с увольняемым Работником окончательный денежный расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку или форму СТД-Р вносится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.17. При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.18. В случае отказа Работника при увольнении от получения трудовой книжки администрация МОУДОД ЦДТ города Алушты в день увольнения обязана направить в адрес Работника почтовое уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

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

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом в МОУДОД ЦДТ города Алушты и его Работниками через принятие соответствующих решений. Директор МОУДОД ЦДТ города Алушты является единоличным исполнительным органом.

3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, устанавливать им дополнительные льготы и гарантии, а также общие правила и требования по режиму работы, должностные требования для Работников;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МОУДОД ЦДТ города Алушты и других Работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- составлять штатное расписание МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- распределять должностные обязанности между Работниками МОУДОД ЦДТ города Алушты.
- устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работодатель обязан:

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 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;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, 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;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МОУДОД ЦДТ города Алушты 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;
- 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;
- создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование Работников;
- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

3.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

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

3.5. Работодатель обязан:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов, применять необходимые меры к улучшению положения Работников и обучающихся;
- согласовывать с Профкомом, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;
- приступить по предложению Профкома к разработке проекта Коллективного договора, разработать и утвердить Коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки;
- информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива) о перспективах развития МОУДОД ЦДТ города Алушты, об изменениях структуры или штатов МОУДОД ЦДТ города Алушты, о бюджете МОУДОД ЦДТ города Алушты и о расходовании внебюджетных средств;
- осуществлять административный контроль через посещение занятий, мероприятий, анализ выполнения образовательных программ, учебных планов и графиков в соответствии с планом работы МОУДОД ЦДТ города Алушты и своими должностными инструкциями;
- организовывать труд Работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;
- своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты, поддерживать и поощрять Работников, добивающихся лучших результатов в своей работе;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, соблюдать законодательство о труде;
- принимать меры по обеспечению выполнения всеми участниками образовательного процесса трудовой дисциплины;

- обучать и контролировать знания и соблюдение Работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
- принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников и обучающихся;
- своевременно предоставлять отпуск всем Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно до 15 декабря;
- не допускать привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Компенсировать выходы на работу в указанные дни в порядке ст. 153 ТК РФ;
- создавать условия для повышения квалификации Работниками.

3.6. Работодатель не может возлагать на Работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовая дисциплина в МОУДОД ЦДТ города Алушты обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

4.2. Работник МОУДОД ЦДТ города Алушты имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории Работников.

4.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации и обусловленную трудовым договором;
- 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 предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- повышение своей квалификации, подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами;
- защиту трудовых прав, свобод, законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей при условии невиновности самого Работника, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- участие в управлении МОУДОД ЦДТ города Алушты в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и определяемом Уставом;
- защиту профессиональной чести и достоинства.

4.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные акты МОУДОД ЦДТ города Алушты, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- уважать права родителей (законных представителей) обучающихся;
- защищать права и свободы обучающихся;
- не допускать применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся;
- по направлению Работодателя проходить периодические медицинские осмотры;
- удовлетворять требованиям соответствующих тарифно-квалификационных педагогических характеристик, профессиональных стандартов (по мере введения их в действие);
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) или других лиц;
- нести ответственность за качество обучения обучающихся, уровень их знаний, умений, навыков, воспитанности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- приходить на работу в одежде делового (классического) стиля.

4.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;
- на добровольной основе проходить аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Педагогические работники МОУДОД ЦДТ города Алушты пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания;
- право на выбор учебных материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательной программы МОУДОД ЦДТ города Алушты, в том числе учебного плана, календарных учебных графиков и иных компонентов образовательной программы;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- право на участие в управлении МОУДОД ЦДТ города Алушты, в том числе коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.7. Педагогические работники МОУДОД ЦДТ города Алушты обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого курса в соответствии с утвержденной дополнительной общеразвивающей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МОУДОД ЦДТ города Алушты получать дополнительное профессиональное образование;
- 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 МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав МОУДОД ЦДТ города Алушты, настоящие Правила;
- при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МОУДОД ЦДТ города Алушты.

4.8. Конкретные трудовые обязанности работников МОУДОД ЦДТ города Алушты определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Режим работы МОУДОД ЦДТ города Алушты определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора МОУДОД ЦДТ города Алушты.

МОУДОД ЦДТ города Алушты работает полную рабочую неделю, без выходных дней. Режим работы: 8.00-21.00. Нерабочие дни – праздничные дни.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты определяется в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.3. Для директора, его заместителей, а также работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота и воскресенье) и нормальной продолжительностью рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.4. Продолжительность рабочего дня (смены) для отдельных категорий обслуживающего персонала определяется графиком работы (сторожа, матросы-спасатели). Графики работы утверждаются директором по согласованию с Профкомом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются Работникам под роспись.

5.5. По техническому персоналу (сторожа, матросы-спасатели) Работодатель ведет суммарный учет рабочего времени за календарный год.

5.6. Для медицинской сестры ЛДП «Факел» на базе МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается сокращенная шестидневная рабочая неделя – 39 часов с 1 выходным днем (в соответствии с графиком работы). Рабочее время медицинской сестры определяется должностными обязанностями, графиком работы и трудовым договором.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным трудовым договором и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») с учетом:

- режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий, занятостью учебных помещений МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, методической, воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;
- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Педагогические работники обязаны присутствовать на всех общих собраниях, заседаниях, совещаниях, предусмотренных планом работы МОУДОД ЦДТ города Алушты. На заседаниях, совещаниях, объявленных администрацией, присутствуют педагогические работники, отвечающие за обсуждаемый участок работы и Работники, располагающие информацией по вопросу повестки.

5.8. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов (Приказ Минобрнауки № 1601 от 22.12.2014 г.).

5.9. Для педагога-организатора и методиста МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями (в соответствии с графиком работы). Рабочее время этой категории педагогических работников определяется должностными обязанностями, графиком работы и трудовым договором.

5.10. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.11. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника МОУДОД ЦДТ города Алушты определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую

работу, нормы часов устанавливаются в также в астрономических часах. Преподавательская работа педагогических работников, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

Учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным нормативным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.12. Для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров МОУДОД ЦДТ города Алушты, воспитателей и инструктора по физической культуре ЛДП «Факел» устанавливается шестидневная рабочая неделя с 1 выходным днем (в соответствии с расписанием учебных занятий или графиком работы). Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями, графиком работы и трудовым договором.

5.13. При определении учебной нагрузки педагогических работников в МОУДОД ЦДТ города Алушты ее объем устанавливается по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.15. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе МОУДОД ЦДТ города Алушты, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с сокращением количества обучающихся, а, следовательно, количества групп обучающихся.

5.17. По педагогическим работникам (педагог дополнительного образования, концертмейстер) Работодатель ведет суммарный учет рабочего времени за календарный год.

5.18. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, МОУДОД ЦДТ города Алушты уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.19. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебному плану МОУДОД ЦДТ города Алушты, дополнительным общеразвивающим программам, кадрового обеспечения МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.20. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.21. Расписание занятий составляется Работодателем, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.22. Локальные нормативные акты МОУДОД ЦДТ города Алушты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профкома.

5.23. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном

размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

5.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.26. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования, концертмейстерами МОУДОД ЦДТ города Алушты характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения преподавательской работы, которая выражается в фактическом объеме учебной нагрузки педагога.

5.27. К другой части педагогической работы работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником МОУДОД ЦДТ города Алушты – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке программ курсов, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение Журнала учета работы объединения дополнительного образования;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом планами и графиками МОУДОД ЦДТ города Алушты, утверждаемыми локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- в порядке, устанавливаемом графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты, Коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации Образовательной программы МОУДОД ЦДТ города Алушты, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;
- в порядке, устанавливаемом трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

5.29. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МОУДОД ЦДТ города Алушты), свободные для Работников, ведущих преподавательскую

работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МОУДОД ЦДТ города Алушты иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МОУДОД ЦДТ города Алушты не требуется.

5.30. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования, работающих в группах детей дошкольного возраста (предшкольное развитие), определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих проведение от 1 до 4 занятий в день по 30 минут не более 2-3 раз в неделю.

5.31. Рабочий день педагога дополнительного образования начинается за 15 минут до начала его занятий. Педагог дополнительного образования не имеет права оставлять обучающихся без надзора как в период учебных занятий, так и в перерывах между занятиями. Педагог дополнительного образования – руководитель детского объединения несет полную ответственность за безопасное пребывание обучающихся в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.32. Вход в учебное помещение после начала занятия разрешается только директору МОУДОД ЦДТ города Алушты и его заместителям в целях контроля.

5.33. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МОУДОД ЦДТ города Алушты по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, также периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.34. В этот период режим рабочего времени Работников регламентируется локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты и графиками работ с указанием их характера и особенностей:

- педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией дополнительной общеразвивающей программы или для дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы;
- работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.35. Педагогические работники МОУДОД ЦДТ города Алушты в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, привлекаются в качестве воспитателей отрядов, педагогов дополнительного образования, инструктора по физической культуре для работы с детьми в ЛДП «Факел», в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы). В этот период за ними сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

5.36. По желанию Работника, с его письменного заявления, он может работать по совместительству как внутри, так и за пределами МОУДОД ЦДТ города Алушты. Часы работы по совместительству не должны совпадать с основным рабочим временем данного Работника и временем проведения мероприятий, предусмотренных планом работы МОУДОД ЦДТ города Алушты.

Работники МОУДОД ЦДТ города Алушты, включая директора и его заместителя,

помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МОУДОД ЦДТ города Алушты на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, Работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагоги, для которых МОУДОД ЦДТ города Алушты является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

5.37. В период образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- кричать на детей и кричать в их присутствии;
- удалять обучающихся с занятий;
- запираť любым способом двери помещений, где находятся дети;
- привлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия;
- снимать обучающихся с занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать педагогических и руководящих работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

Присутствие посторонних лиц, родителей обучающихся на занятиях разрешается с согласия педагога и разрешения, данного администрацией, в присутствии члена администрации.

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

5.38. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае своей болезни Работник, при возможности, незамедлительно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.39. Для прохождения обязательной диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы (дополнительные выходные) (ст. 185.1 ТК РФ):

- сотрудники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет – 2 дня ежегодно;
- работники предпенсионного возраста – 2 дня ежегодно;
- работники, достигшие возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста – 1 день раз в год;
- остальные работающие – 1 день один раз в три года.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним рабочего места (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, и приказа руководителя.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.40. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха с сохранением за ними рабочего места (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем, и приказа руководителя.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинской организации (сертификаты), подтверждающие факт вакцинации.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

6.3. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время Работников не включается.

6.4. Работникам предоставляются выходные дни.

6.5. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – 1 выходной день.

6.6. Порядок предоставления выходных дней определяется трудовым договором.

6.7. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Указами Главы Республики Крым.

Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.8. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час в дни накануне нерабочих праздничных дней, а при совпадении выходного с нерабочим праздничным днем, которому предшествует рабочий день – на 1 час.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

Работникам (учебно-вспомогательный, технический персонал) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, директору и заместителю директора по УВР предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (п. 1, 2 раздела II Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466).

Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора.

6.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не

ограничивается.

6.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.14. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, не позднее чем за 2 недели до наступления следующего календарного года, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом мнения Профкома.

О времени начала отпуска МОУДОД ЦДТ города Алушты извещает Работника под роспись. По письменному заявлению Работника очередной отпуск должен быть перенесен, если Работодатель не уведомил Работника ранее, чем за 2 недели о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за все время отпуска вперед.

Заработная плата за время отпуска (отпускные) выплачивается Работнику не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.16. В удобное время отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетним;
- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены⁴
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;
- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- героям Советского Союза, героям России, полным кавалерам ордена Славы;
- героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;
- работникам, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернойбыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие чернойбыльской катастрофы, участникам ликвидации катастрофы;
- работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;
- работникам, трудовой договор с которыми был приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

6.17. При временной нетрудоспособности Работника очередной отпуск должен быть перенесен или продлен.

6.18. МОУДОД ЦДТ города Алушты продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий Работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.19. По соглашению между Работником и МОУДОД ЦДТ города Алушты ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из

частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.20. МОУДОД ЦДТ города Алушты может отозвать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МОУДОД ЦДТ города Алушты предоставляет по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.21. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.22. Работникам в соответствии с нормами ст. 128 и ч. 2 ст.173 ТК РФ могут быть предоставлены дополнительные неоплачиваемые отпуска.

6.23. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

6.24. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

Работник может использовать дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

Даты использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом Работник должен согласовать с Работодателем.

Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, Работник должен предоставить Работодателю заявление по установленной форме. Заявление на накопленные выходные дни подается за две недели до предполагаемой даты использования выходных, в случае использования четырех выходных дней в календарном месяце – не позднее, чем за три дня до начала выходных.

На основании заявления Работника и документов, которые подтверждают право Работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, Работодатель издается приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

6.25. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или по письменному заявлению Работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- сотрудников – инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- сотрудников, имеющих ребенка – инвалида;
- сотрудников, ухаживающих за больным членом семьи;
- сотрудников, воспитывающих без супруга или супруги детей в возрасте до 14 лет;
- сотрудников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если при этом другой родитель работает вахтовым методом;
- сотрудников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет и младшему из них не исполнилось 14 лет;
- сотрудников, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту (для подтверждения предоставляются свидетельство о рождении ребенка, повестка или уведомление о заключении контракта)

допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации. При этом данные сотрудники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

6.27. Педагогическим работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;
- представление к званию лучшего по профессии

7.2. Поощрения применяются Работодателем. Профком вправе выступить с инициативой поощрения Работника, которая подлежит обязательному рассмотрению Работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги Работники МОУДОД ЦДТ города Алушты представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для Работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива МОУДОД ЦДТ города Алушты и заносятся в трудовую книжку Работника.

7.5. Поощрение Работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей и другие достижения в работе осуществляет директор на основании решения Комиссии по материальному стимулированию и представлений заместителей директора по курируемым направлениям работ в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера по согласованию с Профкомом.

Поощрение членов администрации осуществляет директор на основании результатов работы на курируемых участках (в соответствии с должностными инструкциями).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МОУДОД ЦДТ города Алушты, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а

также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. До наложения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе Работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания Работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после 6 месяцев, прошедших со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (профкома).

8.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного поступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения Работника.

8.6. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке Работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

8.7. Расследование дисциплинарных нарушений (норм профессионального поведения или устава) педагогическими работниками МОУДОД ЦДТ города Алушты может быть проведено только по поступившей на них жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.8. Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 331 ТК РФ).

Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания с применением физического и (или) психического насилия над личностью обучающихся (ст. 336 ТК РФ).

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

8.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с Профкомом.

8.10. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только 1 дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение Работника и его отношение к труду.

8.11. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда, органе по рассмотрению индивидуальных трудовых

споров либо в суде.

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

8.14. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профкома имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

8.15. Применение мер поощрения к Работникам, имеющим действующее взыскание, возможно по усмотрению Работодателя за особый конкретный вклад в развитие МОУДОД ЦДТ города Алушты на основании соответствующего представления заместителя директора, курирующего данный участок работы.

9. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Все Работники, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии, правилам действия в чрезвычайных ситуациях, правила оказания первой медицинской помощи в порядке и сроки, которые установлены для соответствующих видов работ и профессий.

9.2. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, работниками МОУДОД ЦДТ города Алушты должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в МОУДОД ЦДТ города Алушты. Их нарушение влечет применение дисциплинарных мер взыскания.

10. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

10.1. Настоящие Правила утверждаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты с учетом мнения Профкома.

Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка для Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты производится администрацией МОУДОД ЦДТ города Алушты по согласованию с Профкомом.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты
с ненормированным рабочим временем с указанием продолжительности
предоставляемых им дополнительных отпусков**

Ненормированный рабочий день характеризует особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению директора МОУДОД ЦДТ города Алушты при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному Работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	3
Главный бухгалтер	5
Специалист по кадрам	3
Бухгалтер	3

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется Работнику ежегодно (каждый рабочий год).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию Работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

По должностям, не включенным в данный Перечень, привлечение Работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени будет считаться сверхурочной работой с обязательной дополнительной оплатой. В частности, согласно ст. 152 ТК РФ, такая сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в 2 размере; или сверхурочная работа по желанию самого Работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Положение) регулирует правоотношения в сфере оплаты труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, обеспечивающих предоставление услуг дополнительного образования в сфере образования по городскому округу Алушта Республики Крым.

1.2. Данное Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации.

1.3. Данное Положение разработано в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Республики Крым и во исполнение Постановления Администрации города Алушты Республики Крым от 01.11.2016 № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда Работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым» (с изменениями в связи с принятием Администрацией города Алушты постановления от 05 сентября 2024 г. № 2342 «О внесении изменений в постановление Администрации города Алушты от 01 ноября 2016 года № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым», постановления от 22 января 2025г. № 85 «О внесении изменений в постановление Администрации города Алушты от 01.11.2016 года № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым»).

1.4. Система оплаты труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- молодой специалист – педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с Приложением № 11 к Коллективному договору;
- тарифная ставка (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;
- оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;
- социальные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на оздоровление и иные виды материальной помощи;
- сведения о трудовой деятельности – это сведения, которые формируются работодателем в электронном виде о самом работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора.

1.6. Система оплаты труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты состоит из:

- оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.7. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, директор МОУДОД ЦДТ города Алушты осуществляет ежемесячные доплаты Работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения Работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым (далее – бюджет городского округа), в т.ч. за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года N 38-П, от 28 июня 2018 года N 26-П, от 11 апреля 2019 года N 17-П и от 16 декабря 2019 года N 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника организации, осуществляющей образовательную деятельность, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

1.8. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.9. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.10. Оплата труда Работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке МОУДОД ЦДТ города Алушты из бюджета городского округа, в том числе за счет

субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.11. Оплата труда Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты (в т.ч. назначение выплат стимулирующего характера, компенсационных и социальных выплат) устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.12. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.13. С учетом условий труда Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.14. Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения

1.15. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в настоящее Положение, утвержденных профессиональным стандартом. Наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», подлежат индексации в соответствии с решением Алуштинского городского совета Республики Крым о бюджете муниципального образования городской округ Алушты Республики Крым на очередной финансовый год и плановый период.

1.17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, на которых распространяются указы Президента Российской Федерации, с целью обеспечения сохранения достигнутых соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации, и среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Республике Крым индексируются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных главным распорядителем бюджетных средств на достижение целевых показателей по заработной плате, предусмотренных указами Президента Российской Федерации, на соответствующий финансовый год.

1.18. Фонд оплаты труда МОУДОД ЦДТ города Алушты формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета муниципального образования городской округ Алушты Республики Крым, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

1.19. Фонд оплаты труда МОУДОД ЦДТ города Алушты включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах

фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

1.20. Формирование годового фонда оплаты труда МОУДОД ЦДТ города Алушты осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Республики Крым и городского округа.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

2.1. Заработная плата директора МОУДОД ЦДТ города Алушты и его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым, настоящим Положением.

2.2. Оклад (должностной оклад) директора МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается в размере 41267,00 руб.

2.3. В зависимости от условий труда директору могут быть установлены компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для выплаты директору МОУДОД ЦДТ города Алушты компенсационной выплаты является приказ исполнительного органа Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесена образовательная организация.

2.4. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются органом Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются органом Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом органа Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя, к ведению которого отнесена образовательная организация, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

2.5. Директору МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается надбавка за масштаб управления.

Коэффициент масштаба управления устанавливается приказом органа Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя, на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с объемными показателями, характеризующими масштаб управления муниципальными образовательными организациями муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым, и Порядком отнесения к группам по оплате

труда руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым.

Размер коэффициента масштаба управления устанавливается в соответствии с Таблицей 1:

Таблица 1

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.6. Оклады (должностные оклады) заместителя директора МОУДОД ЦДТ города Алушты по учебно-воспитательной работе и главного бухгалтера устанавливаются в размере 37140,00 руб.

Оклад (должностной оклад) заместителя директора МОУДОД ЦДТ города Алушты по административно-хозяйственной части устанавливается в размере 35900,00 руб.

В зависимости от условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МОУДОД ЦДТ города Алушты, его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом Администрации города Алушты Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в кратности от 1 до 6.

3. ФОРМИРОВАНИЕ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МОУДОД ЦДТ ГОРОДА АЛУШТЫ, КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются в соответствии с Таблицей 2:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалиф. уровень	Инструктор по физической культуре	17154,00
2-й квалиф. уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор	17177,00
3-й квалиф. уровень	Методист, воспитатель	17189,00

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общепрофессиональных руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Таблицей 3:

Таблица 3

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1-й квалиф. уровень	Кассир	17037,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1-й квалиф. уровень	Секретарь руководителя	17099,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1-й квалиф. уровень	Бухгалтер; специалист по кадрам	18726,00
2-й квалиф. уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19661,00
3-й квалиф. уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20635,00

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с Таблицей 4:

Таблица 4

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий по дому, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 года № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	10887,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 сентября 2020 года № 559н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	10887,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 660н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	11474,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	17999,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от	18726,00

21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	18726,00

3.4. Оплата труда медицинской сестры осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичной категории Работников соответствующей отрасли бюджетной сферы.

3.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Таблицей 5:

Таблица 5

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	9729,00
2 разряд	10887,00
3 разряд	11071,00
4 разряд	11269,00
5 разряд	11474,00
6 разряд	11691,00
7 разряд	12029,00
8 разряд	12078,00

3.7. Оклады (должностные оклады) педагогическим работникам за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя учреждения. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в Таблице 6:

Таблица 6

Виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
1.3. Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	15
1.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

4. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда педагогических Работников в МОУДОД ЦДТ города Алушты применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического Работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

4.2. Директор МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с учащимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда на коэффициент почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда Работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях, указаны в таблице 7:

Таблица 7

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающими.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при расширении зон обслуживания;
 - при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение),

- определенной трудовым договором;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
- надбавка за специфику работы педагогических работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым и муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер такой выплаты закрепляется в Положении о компенсационных выплатах Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей); сверхурочной работе; работе в ночное время; работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ и закрепляются в Положении о компенсационных выплатах Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты, также как и выплаты за осуществление Работником дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

5.5. Надбавки за специфику работы педагогическим работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников на основании приказа руководителя учреждения. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в Таблице 8

Таблица 8

Виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	25
Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком	20
Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	15
Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и

коллективными договорами.

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях)

6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) Работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты – Положением о выплатах стимулирующего характера (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02). Выплата устанавливается на срок не более 1 года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников, по согласованию с Профкомом.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию

работника;

- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников, по согласованию с Профкомом.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителей или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников, по согласованию с Профкомом.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается Работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения Работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников, по согласованию с Профкомом.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности Работников, утвержденными локальными нормативными актами МОУДОД ЦДТ города Алушты.

В качестве критериев для оценки качества деятельности Работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов МОУДОД ЦДТ города Алушты (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании листов самооценки для педагогов, статистических данных, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности МОУДОД ЦДТ города Алушты. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты – Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;

– за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с Таблицей 9:

Таблица 9

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

б) Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания "доцент" – 7%;
- при наличии ученого звания "профессор" – 10%.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - приказ исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ (распоряжение) организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

– работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

– работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов "Народный...", "Заслуженный..."; спортивные звания международного класса, - при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

– работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник...", производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

– работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их

профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность либо преподаваемым в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дисциплинам или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

– для руководителя учреждения – приказ исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя;
для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ (распоряжение) руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУДОД ЦДТ города Алушты, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим Работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных 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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим Работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка Работникам (кроме педагогических и научно-педагогических Работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка Работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных

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 так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия по итогам проведения летней оздоровительной кампании.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год и по итогам проведения летней оздоровительной кампании) выплачивается с целью поощрения Работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда Работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей руководителя или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников, по согласованию с Профкомом.

Условия осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются в Коллективном договоре, Положении о выплатах стимулирующего характера, других локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения Профкома.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение Работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) Работника или в абсолютном размере. При увольнении Работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты – Положением о выплатах стимулирующего характера.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. К социальным выплатам относится надбавка молодому специалисту и материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты один раз в календарном году при

уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклад (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования городской округа Алушта Республики Крым, в том числе за счет субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель учреждения ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление Работнику принимается директором МОУДОД ЦДТ города Алушты и оформляется его приказом.

7.6. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление директору МОУДОД ЦДТ города Алушты и ее размер принимается и определяется начальником Управления образования и молодежи Администрации города Алушты, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

7.7. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления Работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.9. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда Работника.

7.10. Материальная помощь на оздоровление Работникам, не отработавшим полный календарный год (вновь принятым и при увольнении по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию) выплачивается в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

7.11. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рубля. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

**Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Положение) разработано с целью повышения мотивации Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются Коллективным договором в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Республики Крым, Постановлением Администрации города Алушты от 01.11.2016 № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым» (с изменениями и дополнениями в связи с принятием Администрацией города Алушты постановления от 11.07.2023г. № 2514 «О внесении изменений в постановление Администрации города Алушты от 01.11.2016 № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда Работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым», от 05 сентября 2024 г. № 2342 «О внесении изменений в постановление Администрации города Алушты от 01 ноября 2016 года № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым») и настоящим Положением.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

– выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплат. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

– выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении). Данные выплаты определяются ежемесячно и выплачиваются на основании приказа директора МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке МОУДОД ЦДТ города Алушты из бюджета городского округа, в т.ч. субвенций из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО УЧАСТИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в МОУДОД ЦДТ города Алушты создается Комиссия по материальному стимулированию работников МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Комиссия), в которую входят представители администрации, председатель Профкома и представители

трудового коллектива. Присутствовать на заседании Комиссии могут все желающие Работники МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.2. Состав Комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива.

2.3. Председателем Комиссии является директор МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.4. Полномочия Комиссии определяются Положением о Комиссии по материальному стимулированию работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, являющимся локальным актом МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.5. Прием документов для рассмотрения Комиссии производится 25 числа текущего отчетного месяца до 15.00.

2.6. Документы для рассмотрения Комиссии подаются педагогами дополнительного образования по результатам работы за период с 26 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца.

2.7. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, 25 числа в 15.00, результаты заседания оформляются протоколом, который подписывается председателем Комиссии и секретарем. На основании протокола директор издает приказ о материальном стимулировании Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

2.8. В случае совпадения 25 числа с выходным днем заседание Комиссии проводится в ближайший рабочий день.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполнения работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.1. Надбавка за интенсивность труда:

4.1.1. Конкретный размер надбавки за интенсивность труда Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты определяется индивидуально и устанавливается директором на определенный период времени (не более 1 года) в течение соответствующего календарного года в пределах фонда оплаты труда на основании представлений директора, заместителей директора или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, по согласованию с Профкомом, при условии добросовестного выполнения Работником своих должностных обязанностей.

4.1.2. Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере или в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) Работника и не может превышать 100% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) Работника.

4.1.3. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУДОД ЦДТ города Алушты;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.1.4. При установлении Работникам надбавки за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей следует учитывать:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Педагогическим Работникам за руководство летней оздоровительной кампанией	Не более 50
2	Работникам, вспомогательному и обслуживающему персоналу за выполнение дополнительного объема работ, связанных с организацией учебно-воспитательного процесса согласно договорам сотрудничества при подготовке и проведении мероприятий городского, регионального федерального значения	Не более 40
3	Работникам за работу с социальным фондом и фондом медицинского страхования, по противодействию терроризму, воинскому учету, обеспечению пожарной безопасности, выполнению обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, общественного инспектора по охране труда	Не более 20
4	Работникам за погрузочно-разгрузочные работы и складирование	Не более 15
5	Руководителям, другим Работникам за ведение документооборота по направленности	Не более 10
6	За выполнение функций, не входящих в должностную инструкцию	Не более 50
7	Работникам (руководитель, секретарь комиссии, контрактный управляющий) за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг	Не более 20
8	Работникам за организацию деятельности в информационной среде - ведение официального сайта МОУДОД ЦДТ города Алушты (подготовка информации для сайта дворца, администрации города, подготовка материалов для публикаций в СМИ, анонсов мероприятий, видеоматериалов, видеофильмов, презентационных материалов)	Не более 50
9	Высококвалифицированным Работникам за участие в работе по наставничеству молодых специалистов	Не более 20
10	Высококвалифицированным Работникам за работу по руководству образцовыми детскими коллективами	Не более 20

Перечень категорий работников и видов работ и размер доплат может быть расширен на основании локальных нормативных актов МОУДОД ЦДТ города Алушты, для директора – локальных нормативных актов учредителя.

При планировании расходов на надбавки за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам.

4.1.5. При установлении надбавки за интенсивность труда оценивается деятельность Работника в предшествующем периоде с учетом задач на новый год.

4.1.6. При отсутствии объективных показателей деятельности Работника по тому или иному критерию (вновь принятый Работник, новый для Работника вид деятельности) размер надбавки устанавливается по представлению директора МОУДОД ЦДТ города Алушты.

4.1.7. Размер надбавки определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы (оклада) на процент выплаты.

4.1.8. Отмена установленной надбавки либо снижение ее размера могут производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение Работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- несоблюдение Работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

4.2. Премия за высокие результаты работы:

4.2.1. Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется индивидуально и устанавливается директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, по согласованию с Профкомом.

4.2.2. Размер премии устанавливается в абсолютном размере или в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) Работника и не может превышать 100% должностного оклада или тарифной ставки (оклада) Работника.

4.2.3. При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

4.2.4. Размер премии определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы (оклада) на процент выплаты.

4.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ:

4.3.1. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений заместителей директора или иных лиц, координирующих работу педагогических и других работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, по согласованию с Профкомом.

4.3.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается Работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения Работников за оперативность и качественный результат труда.

4.3.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3.4. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

5. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

5.1. Премия за образцовое выполнение муниципального задания:

5.1.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются директором МОУДОД ЦДТ города Алушты в пределах фонда оплаты труда на основании представлений директора, заместителей директора или иных лиц, координирующих работу педагогических и других Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, по согласованию с Профкомом.

5.1.2. Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с перечнем показателей результативности и качества работы, определенных для различных категорий Работников с учетом специфики их деятельности.

5.1.3. Размер премии за образцовое выполнение муниципального задания Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливается на основании представления:

- директора – для административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, а также методиста и педагога-организатора;
- заместителя директора по АХЧ – для технического персонала;
- представлений директора, заместителя директора по УВР и на основании листов самооценки – для педагогических работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.1.4. Перечень показателей результативности и качества работы для педагогических работников ЛДП «Факел» (воспитатель и инструктор по физической культуре):

№	Наименование критерия	показатель	баллы
1	Работа на отряде в течении	смена	1-4
2	Проведение внутри отрядных мероприятий на высоком уровне, по выработанному индивидуальному плану работы отряда (тематические дни и т.д.)	мероприятие	1-4
3	Проведение или помощь в проведении обще лагерных мероприятий (просмотр кинофильмов, квестов, и т.д.)	мероприятие	1
4	Выполнение обязанностей и поручений, не входящих в функциональные обязанности педагога	смена	1-5
5	Наличие образцового отряда по смене (дисциплина, порядок, пунктуальность, высокий уровень выступлений)	смена	1-4

По завершению оздоровительной смены (оздоровительного сезона) начальник ЛДП «Факел» заполняет Лист оценки деятельности педагогических работников и передает его в Комиссию.

В качестве критериев для оценки результативности и качества деятельности педагогов ЛДП «Факел» используется индикатор – баллы, указывающие на участие или получение результатов за время проведения оздоровительной смены (оздоровительной кампании).

Размер стимулирующих выплат в денежном выражении, соответствующий 1 баллу (стоимость 1 балла), определяется следующим образом: фонд оплаты труда, определенный на стимулирующие выплаты Работникам, а именно на выплату премии за образцовое выполнение муниципального задания (по субсидии на осуществление мероприятий по оздоровительной кампании детей текущего года), делится на общее количество баллов всех Работников.

Для определения суммы стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (а именно на выплату премии за образцовое выполнение муниципального задания) в денежном выражении для каждого педагогического работника ЛДП «Факел» количество набранных Работником баллов, умножается на стоимость 1 балла.

5.1.5. Перечень показателей результативности и качества работы для педагогических работников МОУДОД ЦДТ города Алушты (педагоги дополнительного

образования, концертмейстеры, методист, педагог-организатор):

№	Критерий	Уровень	Призовые места	Баллы (команда, коллектив)	Баллы (личное первенство)
1	Участие обучающихся в конкурсах и мероприятиях Министерства образования, культуры и спорта соответствующего уровня без призовых мест (согласно Плану работы МОУДОД ЦДТ города Алушты)	республиканский	-	10*	5*
		всероссийский	-	15*	10*
2	Достижения обучающихся в конкурсах и мероприятиях, организуемых Министерством образования, культуры и спорта соответствующего уровня (согласно Плану работы МОУДОД ЦДТ города Алушты, положению о проведении мероприятия)	городской	1-2-3	15-10-8	6-5-4
			Гран-при	20	10
		республиканский	1-2-3	40-30-20	20-15-10
			Гран-при	45	25
		всероссийский	1-2-3	80-60-40*	40-30-20*
			Гран-при	85	30
3	Достижения обучающихся в конкурсах и мероприятиях, организуемых при поддержке Министерства образования, культуры и спорта соответствующего уровня (конкурс в Плане работы МОУДОД ЦДТ города Алушты, планах соответствующих министерств, положение конкурса согласовано соответствующим Министерством или подведомственной организацией)	негосударственный (при поддержке)	1-2-3	20-16-12	10-8-6
4	Достижения обучающихся в конкурсах и мероприятиях, организуемых общественными и иными организациями (коммерческие конкурсы)	негосударственный	1-2-3	10-8-6	5-4-3
5	Отражение деятельности коллектива в официальных источниках МОУДОД ЦДТ города Алушты	5 баллов – публикация в группе МОУДОД ЦДТ города Алушты ВКонтакте с размещением на официальном сайте (не более 10 в месяц)			
6	Участие и достижения педагога дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства	уровень	участие	лауреат	призовое
		республиканский	20	50	60
		всероссийский	30	60	80
		негосударственный	10	15	20

7	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ (В _{пед} – рассчитывается **)	В _{пед} < 95% **	0
		В _{пед} ≥ 95% **	0,1 * должностной оклад * В _{пед}

*- при заочном участии в мероприятии к указанным баллам применяется коэффициент 0,5;

** - показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$B_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 95\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$$

В_{пед} – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

O_{факт i} – фактическое число обучающихся в i-й группе,

O_{макс i} – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

В качестве критериев для оценки результативности и качества деятельности педагогов дополнительного образования используется индикатор – баллы, указывающие на участие или получения результатов в учебно-воспитательном процессе.

Педагогические работники, претендующие на премию за образцовое выполнение муниципального задания, должны своевременно (в соответствии с п. 2.5 «Положения о выплатах стимулирующего характера Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты») передать Лист самооценки по результатам работы за месяц с приложением подтверждающих достижения документов (приказ, грамота, благодарность, диплом и т.п.) в Комиссию.

При непредставлении работником Листа самооценки в срок, определенный п. 2.5. «Положения о выплатах стимулирующего характера Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты» без уважительных причин, кандидатура данного Работника на премирование за образцовое выполнение муниципального задания Комиссией не рассматривается.

Размер стимулирующих выплат в денежном выражении, соответствующий 1 баллу (стоимость 1 балла), устанавливается Решением комиссии по материальному стимулированию работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества» города Алушты исходя из финансовых возможностей учреждения.

Сумма стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (на выплату премии за образцовое выполнение муниципального задания) в денежном выражении для каждого педагога дополнительного образования определяется, как произведение количества набранных Работником баллов на стоимость 1 балла.

5.2. Надбавка за наличие квалификационной категории:

5.2.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

5.2.1.1 Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с таблицей:

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

5.2.1.2 Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук – 3%;
- при наличии ученой степени доктора наук – 5%;
- при наличии ученого звания "доцент" – 7%;
- при наличии ученого звания "профессор" – 10%.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются: для руководителя - приказ исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ (распоряжение) организации, осуществляющей образовательную деятельность, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

5.2.1.3 Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

– работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

– работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов "Народный...", "Заслуженный..."; спортивные звания международного класса, - при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки)):

– работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов "Почетный работник...", производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов "Почетный работник", профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

– работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность либо преподаваемым в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дисциплинам или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

– для руководителя учреждения – приказ исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия Учредителя;

для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников – приказ (распоряжение) руководителя учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

6. ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОУДОД ЦДТ города Алушты, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.1. Выплата педагогическим и научно-педагогическим Работникам за выслугу лет устанавливается по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

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

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных 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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим Работникам за выслугу лет

6.2. Надбавка Работникам (кроме педагогических и научно-педагогических Работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка Работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных 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 так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной

работы в отрасли.

7. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- по итогам летней оздоровительной кампании.

7.1. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения Работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда Работников в соответствующем периоде.

7.1.1. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.1.2. Премииальные выплаты по итогам работы производятся в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.1.3. При определении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели и критерии оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей, контролирующих и надзорных органов);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

7.1.4. Размеры выплат по итогам текущего месяца для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, технического персонала и педагогических работников устанавливаются директором по представлениям заместителей директора по УВР и АХЧ.

7.1.5. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться, как в абсолютном размере индивидуально каждому Работнику, так и в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) Работника, с учетом его личных достижений и вклада в работу МОУДОД ЦДТ города Алушты.

7.1.6. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

7.1.7. При увольнении Работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ (ОТМЕНЫ) ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. Снижение размера (отмена) выплат стимулирующего характера не может быть произведено по следующим видам выплат:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

8.2. Педагогическому Работнику, не представившему Лист самооценки результатов работы за текущий месяц до 25 числа по состоянию на 15.00, премия за образцовое выполнение муниципального задания не устанавливается.

8.3. Основания, при которых сотрудникам может быть произведено уменьшение или снятие, назначенных ранее выплат стимулирующего характера (при наличии приказа о дисциплинарном взыскании сотруднику):

- установление факта грубого нарушения трудовой дисциплины или некачественного выполнения должностных обязанностей;
 - отсутствие ежемесячно до 25 числа сданного на административный контроль Журнала «Учета работы объединения дополнительного образования», оформленного соответствующим образом (дает право Администрации снять в текущем месяце надбавку за интенсивность труда) (наличие приказа);
 - установление факта нарушения профессиональной этики (при наличии докладной, служебной записки, заявления);
 - недобросовестное выполнение должностных обязанностей работником, нарушений Трудового кодекса РФ (при наличии служебной записки, комиссионного акта, обоснованной жалобы со стороны участников образовательного процесса);
 - отсутствие наполняемости, резкое снижение (более 50% за период) численности контингента, обучающегося в детском объединении;
 - наличие предписаний надзорных и контролирующих органов (в рамках должностной инструкции), несвоевременное их исполнение;
 - нарушение норм и правил охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности, требований СанПиН;
- травматизм обучающихся во время образовательного процесса или сотрудников на рабочем месте (в рамках должностной инструкции).

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ

**Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат компенсационного характера Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Положение) разработано с целью возмещения Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами и законами Республики Крым.

1.2. Правила назначения компенсационных выплат Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются Коллективным договором, в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Республики Крым и Постановлением Администрации города Алушты от 01.11.2016 № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым» и настоящим Положением.

1.3. Компенсационные выплаты, носящие постоянный характер, включаются в трудовой договор, заключаемый с сотрудником. Компенсационные выплаты, которые не являются постоянными или не имеют конкретного месячного размера, определяются ежемесячно и выплачиваются на основании приказа директора Центра.

1.4. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - при совмещении профессий (должностей);
 - при расширении зон обслуживания;
 - при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в ночное время;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавка за специфику работы педагогических работников.

3. ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ ОСОБЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

3.1. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда.

3.2. Итоги специальной оценки условий труда оформляются локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. Доплата Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается за время фактической занятости в таких условиях и производится в размере 12%.

3.4. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

4. ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В УСЛОВИЯХ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

4.1. Выплаты Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии с ТК РФ за:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочную работу;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся в соответствии со ст. 149-154 ТК РФ и закрепляются настоящим Положением.

4.3. За работу в ночное время осуществляется оплата труда в размере 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

4.4. Выплаты компенсационного характера, указанные в п. 4.1. настоящего Положения начисляются от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

4.5. Размер выплат компенсационного характера, указанных в п. 4.1, настоящего Положения, не ограничен и определяется по соглашению Работодателя и Работника с учетом содержания и объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Доплата может быть установлена в виде твердой суммы, в процентах к тарифной ставке (окладу) отсутствующего работника.

4.6. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому Работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого Работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) – часа, сверх должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом всех предусмотренных компенсационных и стимулирующих выплат сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5. НАДБАВКА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

Надбавки за специфику работы педагогическим работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников на основании приказа руководителя учреждения. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в таблице:

Виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	25
2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком	20
3. Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (устанавливается пропорционально объему педагогической работы)	15
3. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15

6. ОТМЕНА ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

В случае несогласия Работника с Перечнем компенсационных выплат, их размером, или по другим вопросам, связанным с действием настоящего Положения, каждый Работник имеет право обратиться за разъяснениями к Работодателю, опротестовать решение в соответствии с положениями действующего законодательства Российской Федерации о порядке рассмотрения трудовых споров.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ
(МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ) РАБОТНИКАМ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о социальных выплатах работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Положение) разработано с целью предоставления Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Центр) социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на оздоровление и выплаты надбавки молодому специалисту.

1.2. Правила оказания материальной помощи Работникам Центра устанавливаются Коллективным договором, в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Республики Крым и Постановлением Администрации города Алушты от 01.11.2016 № 3260 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования городской округ Алушта Республики Крым» и настоящим Положением.

1.3. Выплата материальной помощи производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, бюджета муниципального образования городской округ Алушта и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

1.5. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда Работника.

1.6. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления Работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

2. ВИДЫ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Работникам МОУДОД ЦДТ города Алушты устанавливаются следующие виды социальных выплат:

- надбавка молодому специалисту;
- материальная помощь на оздоровление.

3. НАДБАВКА МОЛОДОМУ СПЕЦИАЛИСТУ

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

4.1. Материальная помощь на оздоровление выплачивается Работникам 1 раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска, продолжительностью не менее 14 календарных дней

4.2. При возникновении у Работника обстоятельств, требующих выплаты материальной помощи на оздоровление в течении года, до ухода его в очередной отпуск, администрация вправе пойти на встречу Работнику и по его заявлению выплатить материальную помощь на оздоровление в период, не связанный с очередным отпуском Работника.

4.3. Материальная помощь Работникам на оздоровление выплачивается в размере 1 должностного оклада (ставки заработной платы).

4.4. Материальная помощь на оздоровление Работникам, не отработавшим полный календарный год (вновь принятым и при увольнении по собственному желанию, в т.ч. в связи с выходом на пенсию) выплачивается в размере пропорционально отработанному времени.

5. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ДИРЕКТОРУ ЦЕНТРА

Решение о выплате материальной помощи директору МОУДОД ЦДТ города Алушты и ее размер принимается и определяется начальником Управления образования и молодежи Администрации города Алушты на основании его письменного заявления.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Размеры и источники средств на социальные выплаты, установленные настоящим Положением, в дальнейшем могут меняться, исходя из наличия средств, предусмотренных субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидиями на иные цели, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При изменении нормативной базы или подхода к планированию источники социальных выплат и их составляющие в фонде оплаты труда могут меняться.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ МЕЖДУ
АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. Настоящее соглашение составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью определения системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 212 ТК РФ).

2. Администрация и Профсоюзный комитет МОУДОД ЦДТ города Алушты заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2025 – 2028 годов руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Наименование (содержание) мероприятие	Срок проведения	Ответственные за проведение	Примечание
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	август – сентябрь	Зам. директора по АХЧ	
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»	при приеме на работу, в соответствии с постановлением	Зам. директора по АХЧ	
3.	Обновление уголка по охране труда	по необходимости	Зам. директора по АХЧ	
4.	Разработка (изменение), утверждение инструкций по охране труда	по необходимости	Зам. директора по АХЧ	
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	апрель, сентябрь	Директор, зам. директора по АХЧ	
6.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией	октябрь	Директор, зам. директора по АХЧ	
7.	Организация проверки знаний по охране труда работников МОУДОД ЦДТ города Алушты	ноябрь	Зам. директора по АХЧ	
8.	Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности при проведении мероприятий	постоянно	Зам. директора по АХЧ	

9.	Проверка вентиляционных коробов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска	июль – август	Зам. директора по АХЧ	
10.	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ, специалист по кадрам	
11.	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	август	Зам. директора по АХЧ	
12.	Выдача индивидуальных средств защиты в соответствии с Едиными типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н	в течение периода	Зам. директора по АХЧ	
13.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н	в течение года	Зам. директора по АХЧ	
14.	Регулярное обеспечение СИЗ	в течение года	Зам. директора по АХЧ	
15.	Обновление схем оповещения при пожаре	в течение года (при необходимости)	Зам. директора по АХЧ	
16.	Разработка, обновление имеющихся инструкций о мерах пожарной безопасности	декабрь (при необходимости)	Зам. директора по АХЧ	
17.	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и план-схем эвакуации людей на случай пожара в каждом кабинете и на этажах	сентябрь	Зам. директора по АХЧ	
18.	Содержание в исправности огнетушителей, перезарядка, проведение их ежегодной проверки	постоянно	Зам. директора по АХЧ	

19.	Обеспечение свободного доступа к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	постоянно	Зам. директора по АХЧ	
20.	Организация обучения работников и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в случае ЧС, проведение тренировок по эвакуации работников и обучающихся	в течение года	Зам. директора по АХЧ	
21.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте. Обеспечение свободного доступа к ним	постоянно	Зам. директора по АХЧ	
22.	Проверка исправности электроустановок, электрических выключателей, контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	в течение года	Зам. директора по АХЧ	
23.	Организация хранения красок, растворителей в отдельных помещениях (кладовых)	постоянно	Зам. директора по АХЧ	
24.	Контроль работы обслуживающего персонала учреждения	постоянно	Зам. директора по АХЧ	

3. Соглашение содержит мероприятия 2025–2028 годов, направленные на создание в МОУДОД ЦДТ города Алушты безопасных условий труда, отвечающих требованиям охраны труда.

4. Профсоюзный комитет МОУДОД ЦДТ города Алушты осуществляет постоянный контроль за выполнением Коллективного договора и Соглашения по охране труда через своих представителей в совместной Комиссии по охране труда и уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда. Проверка выполнения Соглашения осуществляется два раза в год.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими
средствами**

В соответствии со ст. 221 ТК РФ для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, Работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

Правила и нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, пользования ими, а также ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты установлены Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

№	Профессия или должность	Тип средства защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.
			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
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Уборщик производст- венных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			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
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Рабочий по комплексно-му обслужи-ванию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
5	Садовник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от воды или Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

6	Матрос-спасатель	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений, кратковременного воздействия открытого пламени	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Средства индивидуальной защиты органов дыхания со сжатым воздухом (изолирующие дыхательные аппараты, изолирующие самоспасатели)	до износа – дыхательные аппараты, одноразовое применение – самоспасатели
7	Педагог дополнительного образования – руководитель детского объединения технической направленности	Одежда специальная защитная	Халат рабочий для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука

Нормы бесплатной выдачи Работникам моющих и обеззараживающих средств

№	Виды моющих и обеззараживающих средств	Производственные загрязнители, виды работ	Должность	Норма 1 работник на 1 месяц
1	Средства гидрофильного действия	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, лаками и красками, пылью, стекловолокном, и другими водонерастворимыми материалами и веществами	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100 мл
2	Средства гидрофобного действия	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными	Уборщик производственных и служебных помещений,	100 мл

		эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник	
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в п.п. 1 и 2	Уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник	100 мл
4	Средства для защиты от биологических факторов (насекомых, паукообразных, клещей): репеллентные средства	Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Дворник, садовник	200 мл
5	Дерматологически СИЗ регенирирующего (восстанавливающего) типа	Общие загрязнения (грязь, уличная пыль), органические растворители, при выполнении наружных работ, где наблюдается массовый лет кровососущих насекомых, распространение и активность паукообразных	Дворник, садовник, уборщик производственных и служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100 мл
6	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми (неустойчивыми) загрязнениями	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства)
7	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, лаки, краски, смолы, клеи, силикон, пыль	Рабочий по обслуживанию здания, дворник, садовник	200 мл (жидкие моющие средства)

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ТРАВМАТИЗМА
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по охране труда создается в МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Комиссия) для оказания помощи директору МОУДОД ЦДТ города Алушты в организации службы охраны труда и предупреждению травматизма.

1.2. Функциональные обязанности и права Комиссии изложены с учетом того, что ответственность за состояние условий и охраны труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты возложена на директора, а Работники и обучающиеся обязаны соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

1.3. Законодательной и нормативной основой деятельности Комиссии являются Конституция РФ, ТК РФ, постановления Правительства РФ и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда, строительные и санитарные нормативы, а также нормативные и правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобрнауки России, инструкции по технике безопасности и настоящее Положение.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

2.1. Комиссия состоит из представителей администрации МОУДОД ЦДТ города Алушты, Профкома и контролирует организацию работы по охране труда и предупреждению травматизма.

2.2. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны).

2.3. Выдвижение в Комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя

2.4. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии, как правило, является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем - работник службы охраны труда работодателя.

2.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми ею регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии.

2.6. Члены Комиссии должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда за счет средств работодателя или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

2.7. Члены Комиссии отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или

собрание работников вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в ее состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ

3.1. Контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда.

3.2. Оперативный контроль за состоянием охраны труда, обучения и воспитания.

3.3. Участие в планировании профилактических мероприятий по охране труда и предупреждению травматизма, составление отчетности по установленным формам.

3.4. Организация пропаганды по охране труда и технике безопасности в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

3.5. Организация профилактической работы по снижению травматизма в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

3.6. Отслеживание сроков проведения инструктажей, обучение, организация проверки знаний по охране труда работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

3.7. Участие в работе Комиссии по расследованию несчастных случаев.

4. ФУНКЦИИ КОМИССИИ

4.1. Выявление опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Проведение анализа и причин травматизма, несчастных случаев и профессиональных заболеваний Работников и обучающихся.

4.3. Оказание помощи службам надзора в осуществлении проведения замеров параметров опасных и вредных факторов, при специальной оценке условий труда.

4.4. Информирование Работников и обучающихся от лица директора МОУДОД ЦДТ города Алушты о состоянии условий труда и учебы, принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных факторов на рабочих местах.

4.5. Проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений и оборудования на соответствие их требованиям правил и норм по охране труда.

4.6. Участие в разработке Коллективных договоров, Соглашений по охране труда.

4.7. Разработка совместно с заместителем директора по административно-хозяйственной части мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда, а также планов мероприятий, направленных на устранение нарушений правил безопасности труда, отмеченных в предписаниях органов надзора и контроля.

4.8. Участие в организации проведения обучения и проверки знаний по охране труда работников МОУДОД ЦДТ города Алушты.

4.9. Составление отчетов по охране труда в соответствии с установленными формами и сроками.

4.10. Рассмотрение писем, заявлений и жалоб работников и обучающихся по вопросам охраны труда, подготовка предложений директору МОУДОД ЦДТ города Алушты по устранению указанных в них недостатков в работе и ответов заявителям.

4.11. Осуществление контроля за:

- выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» Коллективного договора, Соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда и обучения;
- выполнением требований законодательных и иных правовых актов по охране труда, наличием в МОУДОД ЦДТ города Алушты, инструкций по охране труда;
- соблюдением установленного порядка проведения специальной оценки рабочих мест и паспортизации учебных помещений, выполнением заключений по протоколам замеров

параметров опасных и вредных факторов;

- эффективностью работы вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств на рабочем оборудовании;
- проведением ежегодных проверок заземления, электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами;
- своевременным и качественным проведением обучения, проверкой знаний и всех видов инструктажей по охране труда Работников и обучающихся;
- обеспечением, хранением, стиркой, чисткой, ремонтом и правильным применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев, организацией хранения актов формы Н-1 и Н-2 и других материалов расследования несчастных случаев с Работниками и обучающимися;
- соблюдением установленного порядка предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

5. ПРАВА ЧЛЕНОВ КОМИССИИ

Для выполнения функциональных обязанностей членам Комиссии предоставляются следующие права:

5.1. Проверять состояние условий и охраны труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.2. Запрещать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебно-воспитательного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью работникам или обучающимся по согласованию с директором МОУДОД ЦДТ города Алушты.

5.3. Запрашивать и получать от заместителя директора по административно-хозяйственной части МОУДОД ЦДТ города Алушты материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда.

5.4. Вносить предложения руководству Центра об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

5.5. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении составления плана охраны труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты на советах, производственных совещаниях, заседаниях профсоюзного комитета.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПОЛНОМОЧЕННОМ ЛИЦЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» города Алушты**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об уполномоченном лице по охране труда профкома МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 370 ТК РФ. Положение определяет порядок организации общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением законных прав и интересов Работников по охране труда в МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.2. Уполномоченное лицо по охране труда профсоюзной организации МОУДОД ЦДТ города Алушты (далее – Уполномоченный) является представителем Профкома МОУДОД ЦДТ города Алушты и осуществляет постоянный контроль за соблюдением Работодателем законодательства и иных нормативных актов по охране труда.

1.3. Уполномоченный избирается открытым голосованием на общем собрании Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты на срок полномочий Профкома.

1.4. Уполномоченным не может быть избран Работник, не являющийся членом профсоюза или занимающий должность, согласно которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда МОУДОД ЦДТ города Алушты.

1.5. Работодатель и Профком обязаны обеспечить выборы Уполномоченного, оказывать необходимую помощь и поддержку Уполномоченному для выполнения возложенных на него обязанностей.

1.6. Уполномоченный в своей деятельности взаимодействует с директором МОУДОД ЦДТ города Алушты, органами инспекции труда, другими органами надзора и контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы охраны труда, органами исполнительной власти в области охраны труда.

1.7. Уполномоченный руководствуется в своей работе Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 370 ТК РФ.

1.8. Уполномоченный не реже 1 раза в год отчитывается о своей работе перед профсоюзной организацией, избравшей его, и по решению этой организации может быть отозван до истечения срока действия своих полномочий, если он не выполняет возложенных функций и не проявляет необходимой требовательности по защите прав Работников на охрану труда.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ УПОЛНОМОЧЕННОГО

Основными задачами Уполномоченного являются:

- содействие созданию в МОУДОД ЦДТ города Алушты здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм, правил и инструкций по охране труда;
- осуществление контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, соблюдением законных прав и интересов Работников в области охраны труда, сохранением их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности;
- представление интересов Работников в государственных и общественных организациях, судах различных инстанций при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда и выполнением обязательств по Коллективному договору;
- разъяснение, информирование и консультации по вопросам охраны труда среди

Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты;

- участие в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда, смотров-конкурсов по охране труда;
- участие в организации и проведении обучения по охране труда и инструктирования безопасным приемам труда на рабочих местах.

3. ФУНКЦИИ УПОЛНОМОЧЕННОГО

В соответствии с основными задачами на Уполномоченного возлагаются функции:

3.1. Контроля:

- выполнения Работодателем или его представителями (должностными лицами) требований охраны труда на рабочих местах;
- соблюдения Работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- правильного применения Работниками средств коллективной и индивидуальной защиты;
- соблюдения норм законодательства о рабочем времени и времени отдыха, предоставления компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда;
- своевременного сообщения Работодателю о происшедших на производстве несчастных случаях.

3.2. Участия в работе комиссий в качестве представителя Профсоюза по:

- проведению проверок технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на предмет их безопасной эксплуатации;
- проведению проверок систем отопления и вентиляции;
- проведению проверок обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, необходимыми по условиям труда;
- проверке содержания и исправности санитарно-бытовых помещений и санитарно-технического оборудования;
- приемке на своем участке вводимого в эксплуатацию оборудования, машин и механизмов на их соответствие требованиям и норм охраны труда,
- расследованию происшедших на производстве несчастных случаев (по поручению Профкома).

3.3. Участия в проведении специальной оценки условий труда Работников.

3.4. Участия в разработке мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.5. Участия в защите интересов пострадавшего от несчастного случая на производстве при рассмотрении дел в суде и других инстанциях.

4. ПРАВА УПОЛНОМОЧЕННОГО

Для выполнения задач и функций, возложенных на Уполномоченного, ему предоставлены следующие права:

- контролировать соблюдение законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;
- контролировать выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашениями по охране труда и актами расследования несчастных случаев на производстве,
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц по вопросам условий и охраны труда;
- предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья Работников;
- выдавать обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- обращаться к Работодателю и Профком МОУДОД ЦДТ города Алушты, территориальную государственную инспекцию труда с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований законодательства об охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменениями условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором и Соглашениями по охране труда;
- участвовать в переговорах, проводимых в МОУДОД ЦДТ города Алушты при заключении Коллективного договора и разработке Соглашения по охране труда;
- информировать Работников МОУДОД ЦДТ города Алушты, в котором он является Уполномоченным, о выявленных нарушениях требований безопасности, состояния условий, охраны труда, проведение разъяснительной работы в коллективе по вопросам охраны труда;
- осуществлять проверку выполнения Работодателем обязательств по охране труда, предусмотренных трудовым, Коллективным договором или Соглашением по охране труда;
- принимать участие в работе комиссий по приемке МОУДОД ЦДТ города Алушты к новому учебному году.

5. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

На основе ТК РФ, Федерального закона «Об основах охраны труда в РФ», совместного решения Работодателя и Профкома МОУДОД ЦДТ города Алушты для осуществления своей деятельности Уполномоченный пользуется следующими гарантиями прав, которые фиксируются в Коллективном договоре:

- оказание содействия в реализации прав Уполномоченного по осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условия труда;
- принятие мер Работодателем, должностным лицом по выполнению представлений Уполномоченного по устранению выявленных нарушений;
- обеспечение за счет средств МОУДОД ЦДТ города Алушты правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда;
- предоставление для выполнения возложенных на него функций не менее 2 часов в неделю с оплатой этого времени в размере его среднего заработка;
- обучение по специальным программам, освобождение на время обучения от основной работы с сохранением заработной платы.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРАВ УПОЛНОМОЧЕННЫХ

В соответствии со ст. 25 и ст. 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Уполномоченному предоставляются следующие социальные гарантии:

- Уполномоченный не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе Работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия Профкома;
- Уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств МОУДОД ЦДТ города Алушты или Профкома за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ему могут быть представлены дополнительные гарантии, которые определяются Коллективным договором;
- для осуществления своей деятельности Уполномоченному выдается соответствующее удостоверение;
- Работодатель и должностные лица МОУДОД ЦДТ города Алушты несут ответственность за нарушение прав Уполномоченного в порядке, установленном действующим законодательством.

ПОЛОЖЕНИЕ О МОЛОДОМ СПЕЦИАЛИСТЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2 Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. СТАТУС МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

2.1 К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.2 Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.3 Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.4 Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.5 В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.6 Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей

образовательную деятельность, или его перевода в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на непедagogическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.7 Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет

2.8 Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.9 Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.10 Для 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, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Всего пронумеровано, прошито и ссрелено
печатей: 105 (срок разн.) листов

Директор МОУ ДОЛЦТ города Алушты

С.В. Гамашов

20.05 г.

