

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга»  
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан  
на 2025-2027 годы

## От работодателя:

Директор  
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

 В.И.Абрамова

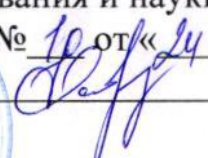
Дата 12.12.2024.

М.П.



Коллективный договор прошел регистрацию в  
Бирской районной организации Башкирской  
Республиканской организации профсоюза  
работников образования и науки РФ

Регистрационный № 10 от «24» 12 2024 г.

Председатель  А.В.Федорова

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в филиале ГКУ РЦЗН по Бирскому району

Регистрационный № 100 от «24» декабря 2024 г.

М.П.

Филиал ГКУ РЦЗН по Бирскому району

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

« 24 » 12 20 24 г.

Регистрационный номер 100

Подпись 

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

 О.Г.Трофимова

Дата 12.12.2024

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 8 от 12.12.2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), отраслевым территориальным соглашением Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 годы, Территориальным соглашением между комитетом Бирской районной организацией Башкирской республиканской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Администрацией муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан на 2024-2027 годы с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

~ работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Абрамовой Валентины Ивановны (далее – Работодатель);

~ работники образовательной организации в лице их представителя –первичной профсоюзной организации Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице её выборного органа (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

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

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 10 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с вновь принятыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений;

- при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.8. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением между Администрацией муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и Бирской районной организацией Башкирской республиканской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, изменить или дополнить их.

1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет *(по 31 декабря 2027года)*.

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.16. К настоящему коллективному договору прилагаются:

1.16.1. Положение об оплате труда работников МАУ ДО ЦДТ «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан с приложениями (Приложение 1);

1.16.2. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2);

1.16.3. Положение о комиссии по охране труда (Приложение № 3);

1.16.4. Соглашение по охране труда на 2025-2027г.г. (Приложение №4);

1.16.5. План мероприятий по охране труда (Приложение №5);

1.16.6. Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и смывающих средств (Приложение №6);

1.16.7. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС) (Приложение №7);

1.16.8. Форма расчетного листка (приложение 8).

1.17. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Изменение и дополнение приложений проводятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия по ведению коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.1.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и фонда оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4. Обеспечивает:

- участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда;

- участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;

- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2.2.5. Информировать Профсоюзный комитет о выданных образовательной организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

2.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.7. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
  - решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
  - решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
  - решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
  - состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;
- 2.2.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):
- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (ст.81 ТК РФ);
  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - график сменности (ст.103 ТК РФ);
  - график отпусков (ст.123 ТК РФ);
  - правила и инструкции по охране труда для работников;
  - порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (Отраслевое соглашение, ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
  - форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
  - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
  - объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию (Отраслевое соглашение);
  - объем педагогической работы (учебной нагрузки) заместителей руководителя и совместителей (Отраслевое соглашение, п.10.8 Постановление Правительства РФ от 27.10.2008 № 374);
  - расписание занятий (Отраслевое соглашение);
  - план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебно-воспитательной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - режим рабочего времени работников в случае простоя (Отраслевое соглашение);
  - график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - введение суммированного учета рабочего времени (Отраслевое соглашение);



- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (Отраслевое соглашение, п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536);
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

### 2.3. Профсоюзная организация:

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.

2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы Профсоюзным комитетом.

2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.10. Добивается отмены (приостановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).

2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.12. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.3.13. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.

2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзными наградами работников – членов Профсоюза.

2.3.16. Оказывает членам Профсоюза помощь, содействие в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.17. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобщ.

2.3.18. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.19. Организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации и в порядке, определенном решением Профсоюзного комитета.

2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

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

2.4. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий, режима рабочего времени работников в каникулярный период, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимаются с учетом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.6. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.1.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- лиц пенсионного и предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста для назначения трудовой пенсии);
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

3.1.4. Не допускается увольнение педагогического работника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование работника в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса РФ, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), преподаваемые предметы, кружки, дисциплины, курсы, секции и др., условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных образцов и форм кадровых документов.

3.1.6. Условия выполнения, срок и объем учебной нагрузки заместителей руководителя, методистов образовательной организации являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

3.1.7. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

3.1.8. Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;
- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;
- выхода на страховую пенсию по старости, в т.ч. досрочную;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- другие случаи (*определяются настоящим коллективным договором*).

3.1.10. Заключение срочного трудового договора с руководителем структурного подразделения образовательной организации, филиала (без образования юридического лица) по основанию, предусмотренному абз.8 ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ, не допускается.

3.1.11. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.12. Лица, указанные в ч.3, 3.1, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятые на работу в образовательную организацию, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором и локальными актами образовательной организации.

3.2. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.3. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77, п.2, 3 ч.1 ст.81 п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предлагать работнику 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, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

3.4. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательной организации избыточной документации, в трудовых договорах педагогических работников определяются конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации. Для педагогов дополнительного образования это:

- составление образовательной общеразвивающей программы учебного предмета, объединения, учебного курса, учебного модуля;
- составление планов учебных занятий, расписания;
- проведение аттестации обучающихся;
- ведение журнала;
- ведение личных дел обучающихся;
- составление характеристик обучающихся.

3.5. Не допускается возложение на педагогических работников образовательной организации работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.3.4 настоящего коллективного договора.

3.6. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, учитывается мнение Профсоюзного комитета образовательной организации.

3.7. Увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года - после 31 мая текущего года.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации, Работодатель:

3.8.1. Осуществляет увольняемым работникам дополнительные выплаты (помимо предусмотренных законом) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии), в размере оклада.

3.8.2. В случаях массового увольнения работников, уведомляет их об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.8.3. Предоставляет работнику время в течение рабочей недели для поиска новой работы.

3.9. Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- внештатные правовой, технический инспекторы труда Профсоюза;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

3.10. С работниками, включая заместителей, руководителей структурных подразделений (филиалов), их заместителей, реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие использование в работе технологий дистанционной работы.

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

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

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Установленная для педагогических работников ч.1 ст.333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих часы учебной (педагогической) работы в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

4.2. Педагогические работники, ведущие часы учебной работы, привлекаются к педагогической работе в образовательной организации в пределах определенного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

4.3. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

4.4. Объем учебной нагрузки непедагогических работников, ведущих часы учебной работы помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.5. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.5.1. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования верхним пределом не ограничивается. Конкретный объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования, в том числе в случае превышения 36 часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

4.5.2. При выполнении педагогическим работником учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; производится перерасчет месячной оплаты труда этого работника с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки педагогическому работнику устанавливается на период замены временного отсутствующего педагога дополнительного образования.

При выполнении педагогическим работником с его письменного согласия учебной работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих педагогов дополнительного образования, продолжающемся непрерывно в течение не более

двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение педагогическим работником учебной работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.6. Определение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.7. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.7.1. При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день).

В случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

4.7.2. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.7.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

4.7.4. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска.

4.7.5. В организации применяется следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

- руководитель образовательной организации;
- заместитель руководителя;
- заведующий отделом;
- водитель;
- методист;
- документовед.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до трех дней.

4.7.6. В соответствии со ст.95 Трудового кодекса РФ накануне нерабочих праздничных дней ограничивается привлечение педагогических работников, ведущих учебную работу к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием занятий, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.7.7. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом “дипломированного специалиста”, при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

4.8. С учетом производственных и финансовых возможностей по заявлению работника ему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года - три дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – два дня;
- председателю Профсоюзного комитета, *(внештатному правовому (техническому) инспектору труда Профсоюза)*, уполномоченному по охране труда – три дня;
- мужу при выписке новорожденного из роддома – три дня;
- прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – два дня;
- для прохождения диспансеризации работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или за выслугу лет - два рабочих дня раз в год с сохранением места работы и среднего заработка;
- для сопровождения в школу в первый день каждого учебного года сотрудникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и выпускников (9,11 классы) - один день;
- для проводов детей в армию - два дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - три дня;
- на похороны близких родственников - три дня.

4.9. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;
- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374 (далее – Постановление №374).

5.2. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда подтверждают:

5.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных

от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, утверждаемого с учетом мнения *(по согласованию)* Профсоюзного комитета.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утверждаемого с учетом мнения *(по согласованию)* Профсоюзного комитета.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, утверждаемого с учетом мнения *(по согласованию)* Профсоюзного комитета.

5.2.4. При принятии нового и внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, предусмотренными Постановлением №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. При этом выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки) не могут быть снижены в абсолютном размере.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.9. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.10. С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Сверхурочной работой также считается работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

5.2.11. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной работнику, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.12. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

5.2.13. Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», но фактически выполняющим эту работу, устанавливаются компенсационная выплата (доплата, надбавка) в размере 10% от оклада.

5.2.14. Педагогам дополнительного образования за руководство отделами устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере 0,3.

5.2.15. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода.

5.2.16. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.17. Педагогическим работникам, работающим в группе, в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

5.2.18. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение одного года при установлении оплаты труда по другой педагогической должности в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной педагогической должности, а работник замещает другую педагогическую должность (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.2.19. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории



в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

5.2.21. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения<sup>1</sup>, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (доплаты, надбавки, премии, в том числе единовременные). *(Порядок, условия и размер выплат определяются Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором).*

5.2.22. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, лаборант и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, устанавливаются стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности по должности педагога дополнительного образования или другого педагогического работника. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников.

5.2.23. Педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени (учебной нагрузке).

5.2.24. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной (педагогической) нагрузки,

---

<sup>1</sup> Виды и названия ведомственных наград поименованы в Приказе Минпросвещения России от 01.07.2021 N 400, Приказе Минобрнауки России от 13.08.2021 N 748, Приказе Минобрнауки России от 25.10.2017 N 1225.

сохраняется заработная плата, предусмотренная трудовым договором, тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

5.2.25. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.26. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2.27. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, порядок и условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организации.

5.2.28. Работодатели ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.29. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 6 числа и 21 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

5.2.30. 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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.31. 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 рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.2.32. Заработная плата выплачивается перечислением с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

5.2.33. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, состоящих в штате образовательной организации, оплата труда которых зависит от норм убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

## **6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема учебной (педагогической) нагрузки.

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.3.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.3. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

6.3.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.3.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

6.3.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

6.3.7. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

6.4. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1 В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между Работодателем и Профсоюзным комитетом заключается Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 N 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

7.2.2. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 3*).

7.2.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.2.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (*Приложение № 4*).

7.2.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.2.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

7.2.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

7.2.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.2.11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложение №6*).

7.2.13. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере до 30% от оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда образовательной организации.

7.2.14. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.2.15. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.2.16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7.2.18. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере среднемесячной заработной платы, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.19. Выплачивает за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

7.2.20. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.2.21. Предусматривает включение представителей Профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

7.2.22. Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.

7.2.23. Ежегодно (при наличии фонда экономии) выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

7.2.24. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, занятий физкультурой и спортом, включая подготовку и выполнение требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включение в режим рабочего дня производственной гимнастики для поддержания умственной и физической работоспособности работников;

- организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

7.3. Проводит работу по профилактике ВИЧ/СПИД, немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребления табака на рабочих местах :

7.3.1. информирует работников в отношении заболевания с тем, чтобы они принимали соответствующие меры, как на рабочем месте, так и за его пределами;

7.3.2. минимизирует риски новых заболеваний работников и членов их семей ВИЧ-инфекцией;

7.3.3. создает безопасную, здоровую рабочую среду, в которой нет места дискриминации;

7.3.4. распространяет точную медицинскую информацию и соответствующие информационные материалы ВИЧ/СПИД (ситуация в стране, как ВИЧ передается и не передается);

7.3.5. распространяет информационно-образовательные материалы по профилактике ВИЧ/СПИДА;

7.3.6. включает вопросы по «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профилактики и повышения квалификации специалистов по охране труда;

7.3.7. включает мероприятия (беседы о вреде наркотиков, алкогольной и спиртосодержащей продукции), направленные на предупреждение употребления психоактивных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции,

употребления табака, на популяризацию здорового образа жизни и активной жизненной позиции;

7.3.8. осуществляет эффективные меры в области безопасности и гигиены труда;

7.4. Выполняет требования санитарного законодательства, проводит санитарно-эпидемиологические (профилактические) мероприятия, доводит до работников официальную информацию об эффективности вакцинации против COVID-19 и других инфекционных заболеваний, проводимых в целях снижения риска инфицирования и предупреждения развития тяжелых форм заболеваний;

7.5. Разрабатывает и принимает локальные, нормативные акты организации рабочих процессов в период вспышки коронавируса.

7.6. Работники:

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

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

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

7.6.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.7. Профсоюзный комитет:

7.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

7.7.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.7.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

7.7.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.7.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

7.7.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.7.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

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

7.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченному Профсоюзного комитета по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере до 10% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности образовательной организации.

7.9. Организация принимает участие в районном (городском) этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

8.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.4. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере трех окладов (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности).

8.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

8.6. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, средств, полученных от приносящей доход деятельности):

8.6.1. Выплачивает единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя. Размер материального вознаграждения (месячная заработная плата, ставка, оклад и др.) определяется в зависимости от фонда оплаты труда.

8.6.2. Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

- в связи с юбилейными датами сотрудников ( 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и далее каждые пять лет в размере оклада);

- в связи с регистрацией заключения брака, смертью (гибели) близкого родственника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

8.6.3. Создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.



## **9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ**

9.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в образовательной организации, подтверждают:

9.1.1. Статус молодых специалистов регулируются Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (в том числе непедагогического профиля).

9.1.3. К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.4. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

9.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 6 месяцев со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

9.1.7. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

9.1.8. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.9. Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

9.1.10. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

9.1.11. Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой (страховой) стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.1.12. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

9.1.13. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

9.1.14. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

9.1.15. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех окладов.

9.1.16. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения в образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации.

9.1.17. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента реализации этого права.

9.1.18. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.19. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

9.1.20. Если молодой специалист по каким-либо причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

9.1.21. В случае увольнения молодого педагога в период пятилетнего статуса молодого специалиста единовременная выплата взыскивается с него в размере пропорционально неотработанному периоду.

9.1.22. Молодому специалисту ежегодно выделяется материальная помощь в размере одного оклада.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Выплачивает молодому специалисту, поступившему на педагогическую должность в образовательную организацию, единовременную материальную помощь в размере одного оклада.

9.2.2. Предоставляет 3 оплачиваемых дополнительных дня отдыха отцу при выписке новорожденного из роддома,

9.2.3. Оказывает молодому специалисту материальную помощь при рождении ребенка в размере одного оклада рублей.

9.2.4. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;
- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;
- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;
- созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

### **РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ, ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

9.4. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

9.4.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

9.4.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

9.4.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

9.4.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (педагогической работы).

9.4.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации,

засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

9.4.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы: при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

9.4.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

9.4.8. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей, осуществляются единовременные выплаты в размере среднемесячной заработной платы.

9.4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

## **10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации, ее—выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации в образовательной организации.

10.2.2. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборных органов Профсоюзной организации; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, Интернет и др.

10.2.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет районной организации Профсоюза работников образования. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

10.2.6. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

10.3. Стороны признают, что:

10.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, представители Профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых профсоюзным комитетом, вышестоящими профсоюзными органами; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

10.3.2. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета; председатель (его заместители) Профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

10.3.4. Увольнение председателя Профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

10.3.5. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав Профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) Профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.6. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель признает, что:

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

10.4.2. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.).

10.4.3. Работа работника образовательной организации в составе Профсоюзного комитета и/или в качестве председателя Профсоюзной организации признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

10.4.4. Председателю Профсоюзной организации, членам Профсоюзного комитета устанавливаются доплаты (*надбавки, иные поощрительные выплаты*) за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в следующих размерах:

- председателю Профсоюзной организации - 20% от оклада.

- членам Профсоюзного комитета - 10% от оклада.

10.5. Председателю Профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трёх рабочих дней.

10.6. Стороны совместно ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

10.7. Профсоюзный комитет в соответствии со своими полномочиями, при содействии и помощи вышестоящих профсоюзных органов осуществляет реализацию дополнительных функций по представительству и защите интересов членов Профсоюза, изложенных в разделе 10 Отраслевого соглашения.

10.8. Профсоюзный комитет в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюзной организации выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;

- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;

- подписку на газеты «Действие» для образовательной организации.

10.9. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения**  
**дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального**  
**района Бирский район Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, подведомственного Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 11 марта 2024г. №88 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников учреждений образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет субсидий, поступающих из федерального, республиканского, местного бюджетов на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 5 мая 2008 года N 216н, **от 27 февраля 2012**

**года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.**

1.5. При изменении (совершенствовании) системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

1.7. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов учебной нагрузки (18 часов в неделю) за ставку заработной платы (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также профессиональным стандартам.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам, согласно законодательству.

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.



## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, Постановлением главы Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 26 января 2024г. №83.

2.2.К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

2.7.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений

(других руководящих работников, поименованных в Постановлении Правительства РБ № 374 от 27.10.2008 г., при условии наличия таких должностей в учреждении)

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

| Наименование должности  | Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб. |              |              |              |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
|                         | I                                                             | II           | III          | IV           |
| Руководитель учреждения | <b>14526</b>                                                  | <b>13498</b> | <b>12598</b> | <b>11570</b> |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего положения.

3.4.1. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.5. Оклады работников, отнесенных к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *                                                                                                                   | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклады, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|
| 1. Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:                                                                                                   |                                              |              |                                                         |
| 1.1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением: отделом и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей | 2,30                                         | <b>11236</b> |                                                         |

3.6.Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

3.7.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.8.Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах утвержденных (согласованных) планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности осуществляется премирование:

заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Система премирования заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.9.Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется учредителем, либо уполномоченным лицом (органом).

3.10.Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя, либо уполномоченного лица (органа).

#### **4. Условия оплаты труда работников образования**

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе * | Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов | Ставки заработной платы, оклады, руб. |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 3.Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:            |                                                                       |                                       |
| 3.1. 1 квалификационный уровень:<br>музыкальный руководитель                    | 1,889                                                                 | 9228                                  |

|                                                                         |       |              |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|
| 3.2. 2 квалификационный уровень:<br>педагог дополнительного образования | 2,039 | <b>9961</b>  |
| 33. 3 квалификационный уровень:<br>методист                             | 2,089 | <b>10205</b> |

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *                                                                     | Коэффициент для определения размера оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| 1. Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:<br>заведующий костюмерной, аккомпаниатор | 1,35                                       | <b>6595</b> |                                                         |

4.3. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

| Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *          | Коэффициент для определения размера оклада | Оклад, руб. | Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|
| 2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих второго уровня»:         |                                            |             |                                                         |
| 2.1. 1 квалификационный уровень: лаборант                                                | 1,4                                        | <b>6839</b> |                                                         |
| 2.2. 2 квалификационный уровень: заведующий складом                                      | 1,4                                        | <b>6839</b> | 0,05                                                    |
| 3 Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»: | 1,9                                        | <b>9282</b> |                                                         |
| 3.1. 1 квалификационный уровень:<br>документовед, инженер-программист (программист)      | 1,9                                        | <b>9282</b> |                                                         |

Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист по закупкам – 9282 рубля;  
специалист по охране труда – 9282 рубля.

4.4. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

| Разряды работ в соответствии с ЕТКС | Коэффициент для определения размеров окладов | Оклад, руб. |
|-------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|
| 1 разряд                            | 1,00                                         | 4885        |
| 2 разряд                            | 1,05                                         | 5130        |
| 3 разряд                            | 1,10                                         | 5374        |
| 4 разряд                            | 1,15                                         | 5618        |

|          |      |      |
|----------|------|------|
| 5 разряд | 1,25 | 6107 |
| 6 разряд | 1,40 | 6839 |
| 7 разряд | 1,55 | 7572 |
| 8 разряд | 1,70 | 8305 |

4.5. Оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

На оплату труда работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

На оплату сверхурочной работы начисляются компенсационные выплаты, установленные трудовым договором.

5.2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.6. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.7. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

| Наименование выплат*                                                                                                                                                                                  | Размер, % |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>*учреждение отражает в своем Положении только те компенсационные выплаты за специфику работы, которые осуществляются в данном учреждении.</i>                                                      |           |
| Педагогическим работникам в образовательных учреждениях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья            | 15        |
| <i>и др. (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, главы Администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан )</i> |           |

5.2.8. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

5.2.10. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.11. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.2.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

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

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты\*

*\*в соответствии с локальным актом учреждения работникам также могут*

устанавливаться и другие виды стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности, иные поощрительные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

| Квалификационная категория, стаж педагогической работы | Повышающий коэффициент |
|--------------------------------------------------------|------------------------|
| Первая квалификационная категория                      | 0,35                   |
| Высшая квалификационная категория                      | 0,55                   |
| Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет               | 0,05                   |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет              | 0,10                   |
| Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет             | 0,20                   |
| Стаж педагогической работы свыше 20 лет                | 0,25                   |

6.3.1.1. Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию:

| 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                                       | педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Мастер производственного обучения                            | педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед                          | педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель                                       | Методист                                                                                                                                    |
| Инструктор-методист                                          | Методист                                                                                                                                    |

6.3.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», и другие ведомственные награды, начинающихся со слов «Почетный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку

6.3.6. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.2 - 6.3.5 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.7. Повышающий коэффициент за высшее образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.8. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы)\*:

- руководство отделами – 0,30;
- заведование учебными мастерскими – 0,20;
- заведование учебно-опытным участком – 0,10;
- заведование кабинетом – 0,10.
- *другие виды работ, не входящих в должностные обязанности работников - 0,10.*

*\*Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, а также размеры выплат определяются непосредственно учреждением.*

6.3.9. При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

6.3.10. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.3.11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается педагогам дополнительного образования, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу.

6.4. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:



- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам — молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех окладов.

В случае увольнения молодого педагога в период пятилетнего статуса молодого специалиста единовременная выплата взыскивается с него в размере пропорционально неотработанному периоду.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

*\*конкретный размер определяется учреждением самостоятельно.*

6.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы\*

*\*в соответствии с локальным актом учреждения работникам также могут*

*устанавливаться и другие виды стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности, иные поощрительные выплаты.*

Эти выплаты устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

6.8. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников (Приложение 1).

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

6.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

а) для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

выполнение особо важных и срочных работ и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников учреждений:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

6.10. При осуществлении выплат стимулирующего характера для педагогических работников рекомендуется учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) итоги работы.

6.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников рекомендуется назначать по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом рекомендуется учитывать:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических работ;

количество персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество подготовленных обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

количество организованных профориентационных мероприятий;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

количество положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;

своевременность достижения запланированных результатов;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций научных работ;

количество выступлений с докладами на заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

г) критерии качества результатов деятельности:

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

иные критерии качества результатов деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

6.12. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

6.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

6.14. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение 2).

6.15. Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

6.16. Работникам выплачиваются единовременные премии **в размере до 3000,00 рублей (конкретный размер определяется учреждением)** при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

**в размере до 3000,00 рублей (конкретный размер определяется учреждением)** при:

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан.\*\*

*\*\* коллективным договором учреждения могут быть предусмотрены единовременные премии и за другие награды.*

6.17. Премияльные выплаты по итогам работы рекомендуется назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей результативности труда педагогического работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения (приложение № 3).

6.18. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6.19. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

6.20. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным

нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогам дополнительного образования в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагогам дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

7.6. Педагогическая работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Педагогическая работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.8. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год педагогической работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении занятий (при наличии финансовых средств) определяются путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

| Контингент обучающихся                                         | Размеры коэффициентов     |                          |                                          |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|------------------------------------------|
|                                                                | профессор,<br>доктор наук | доцент,<br>кандидат наук | лица, не<br>имеющие<br>ученой<br>степени |
| Обучающиеся в учреждениях<br>дополнительного образования детей | 0,10                      | 0,07                     | 0,05                                     |

7.14. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.15. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-управленческого и вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

7.16. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательного учреждения составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

7.18. Руководитель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (Приложение №3).

## **8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

(Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики

Башкортостан»), Положением об оплате труда работников учреждений образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.3. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего Положения.

## **9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя**

9.1. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда  
Муниципальные учреждения дополнительного образования

| Группа по оплате труда руководителей | Среднегодовое количество обучающихся |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| I                                    | 500 и более                          |
| II                                   | от 200 до 500                        |
| III                                  | от 50 до 200                         |
| IV                                   | до 50                                |

## **10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан»,



Положением об оплате труда работников учреждений образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

10.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

10.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

педагогам дополнительного образования;

методистам;

музыкальным руководителям.

10.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

10.5. Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

### **11. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования**

| № п/п | Наименование учреждений и организаций                              | Наименование должностей                                                                                                                                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                  | 3                                                                                                                                                       |
| 1.    | Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | <p>высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p> | <p>подготовки, руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, инструкторы по физической культуре, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебно-воспитательной, заведующие отделами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, аккомпаниаторы, экскурсоводы.</p> |
| 2. | <p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 3. | <p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 4. | <p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве</p>                                                                                                                                                                                                 | <p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 5. | <p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>                                                                                                       | <p>Педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
Центр детского творчества «Радуга»  
муниципального района Бирский район  
Республики Башкортостан

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
**оснований (критериев) для премирования и установления**  
**иных стимулирующих выплат работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения

| Наименование категории работников учреждения   | Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат работникам учреждения                                                                                                    | Баллы |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Все работники учреждения                       | -высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;                                                                                                    | 0-1   |
|                                                | - напряженность, интенсивность труда;                                                                                                                                                | 0-1   |
|                                                | - выполнение особо важных (срочных) работ срок их проведения;                                                                                                                        | 0-2   |
|                                                | - качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;                                                                                                        | 0-1   |
|                                                | - другие основания                                                                                                                                                                   | 0-1   |
| Максимально возможная сумма баллов             |                                                                                                                                                                                      | 5     |
| Педагоги дополнительного образования, методист | - качественное проведение занятий, качество знаний, умений и навыков по итогам контроля во всех его формах;                                                                          | 0-2   |
|                                                | - результативное участие в конкурсах, олимпиадах, концертах, выставках, соревнованиях                                                                                                | 0-2   |
|                                                | - достижения обучающихся в исследовательской работе, конкурсах с учетом их уровня:                                                                                                   | 0-2   |
|                                                | - международный;                                                                                                                                                                     | 0-1   |
|                                                | -российский;                                                                                                                                                                         | 0-1   |
|                                                | - республиканский уровень;                                                                                                                                                           |       |
|                                                | -районный (городской) уровень;                                                                                                                                                       |       |
|                                                | - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; | 0-2   |
|                                                | - достижения;                                                                                                                                                                        | 0-1   |
|                                                | - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.                                                                                                                 | 0-1   |
|                                                | - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий,                                                                                                           | 0-1   |

|                                                              |                                                                                                                                                                                 |     |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
|                                                              | - повышение квалификации;                                                                                                                                                       | 0-1 |
|                                                              | - наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ,- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ;                                                                          | 0-1 |
|                                                              | - наставничество, работа с молодыми педагогами, другие основания                                                                                                                | 0-1 |
| Максимально возможная сумма баллов                           |                                                                                                                                                                                 | 18  |
| Административно-управленческий аппарат учреждения            | - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;                                                                                         | 0-2 |
|                                                              | - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям;                                                                                                | 0-1 |
|                                                              | - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.); | 0-1 |
|                                                              | - сохранение контингента учащихся;                                                                                                                                              | 0-1 |
|                                                              | - формирование благоприятного психологического климата в коллективе;                                                                                                            | 0-1 |
|                                                              | - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;                                                                                                                     | 0-1 |
|                                                              | - состояние отчетности, документооборота в учреждении, другие основания                                                                                                         | 0-2 |
| Максимально возможная сумма баллов                           |                                                                                                                                                                                 | 9   |
| Заместитель Директора по административно-хозяйственной части | - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;                              | 0-2 |
|                                                              | - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;                                                                                                                    | 0-1 |
|                                                              | - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др., другие основания                                                      | 0-1 |
| Максимально возможная сумма баллов                           |                                                                                                                                                                                 | 4   |
| Водитель                                                     | - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;                                                                                                                 | 0-2 |
|                                                              | - отсутствие ДТП, нарушений ПДД;                                                                                                                                                | 0-1 |
|                                                              | - обеспечение безопасной перевозки детей;                                                                                                                                       | 0-2 |
|                                                              | - другие основания                                                                                                                                                              |     |
| Максимально возможная сумма баллов                           |                                                                                                                                                                                 | 5   |
| Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал              | - активное участие в ремонтных работах;                                                                                                                                         | 0-1 |
|                                                              | - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;                                                                                                          | 0-1 |
|                                                              | - качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.;                                                                 | 0-1 |
|                                                              | - своевременное обеспечение работников необходимым инвентарем.                                                                                                                  | 0-2 |
|                                                              | -высокий уровень исполнительской дисциплины;                                                                                                                                    | 0-2 |
|                                                              | -другие основания                                                                                                                                                               |     |
| Максимально возможная сумма баллов                           |                                                                                                                                                                                 | 8   |
| Председатель профкома, уполномоченный                        | -содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие                                                               | 0-2 |

|                          |                                                    |  |
|--------------------------|----------------------------------------------------|--|
| профкома по охране труда | в мероприятиях различного уровня, другие основания |  |
|--------------------------|----------------------------------------------------|--|

Приложение №2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
Центр детского творчества «Радуга»  
муниципального района Бирский район  
Республики Башкортостан

**Положение  
об установлении персонального повышающего коэффициента работникам  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр  
детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики  
Башкортостан (МАУ ДО ЦДТ «Радуга»)**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" в целях усиления материальной заинтересованности руководителей и работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитие творческой инициативы и активности, ответственности руководителей и работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

Данное Положение определяет условия и порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения.

**2. Порядок установления персонального повышающего  
коэффициента работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

Для установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения создается комиссия, персональный состав которой утверждается приказом директора по учреждению. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок: в пределах выделенного фонда оплаты труда учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия, меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Персональный повышающий коэффициент не устанавливается в случаях нарушения работником учреждения трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнение работы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения на основании решения коллегиального органа учреждения.

Перечень оснований для установления персонального повышающего коэффициента работникам учреждения:

- эффективность образовательной деятельности;

- высокий уровень организации работы;
- личная ответственность и исполнительская дисциплины;
- совершенствование форм работы;
- системный подход к планированию и анализу деятельности;
- качество результатов обучения и воспитания;
- обеспечение доступности качественного образования;
- другие основания.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном МКУ Управлением образования.

Размер персонального повышающего коэффициента руководителя - до 3,0.

Размер персонального повышающего коэффициента работников - до 1,85.

### **3. Показатели эффективности деятельности работников административно-управленческого аппарата (заместителей директора по учебно-воспитательной работе, методической работе, руководителей структурных подразделений) МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| №  | Показатели (критерии)                                                                                                                                                        | Возможное количество баллов |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса                                                                                         | 0-2                         |
| 2  | Ведение статистического учета результатов работы учреждения на этапах выполнения муниципального задания                                                                      | 0-2                         |
| 3  | Подготовка годового плана работы учреждения, подготовка отчета о самообследовании.                                                                                           | 0-2                         |
| 4  | Анализ результатов, содержания и опыта работы педагогов дополнительного образования                                                                                          | 0-2                         |
| 5  | Подготовка учебного плана и тарификации педагогов дополнительного образования                                                                                                | 0-2                         |
| 6  | Высокий уровень организации и проведения мероприятий различного уровня                                                                                                       | 0-2                         |
| 7  | Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 0-2                         |
| 8  | Сохранение контингента детей                                                                                                                                                 | 0-2                         |
| 9  | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении                                                                                                                     | 0-2                         |
| 10 | Участие в оргкомитетах, экспертных группах                                                                                                                                   | 0-2                         |
| 11 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и др.                                                                                      | 0-2                         |
| 12 | Наличие публикаций в СМИ, профессиональных изданиях.                                                                                                                         | 0-2                         |
| 13 | Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации, в т.ч. организация работы по повышению квалификации работников.                                         | 0-2                         |
| 14 | Самообразование (повышение квалификации 1 раз в 3 года)                                                                                                                      | 0-2                         |
| 15 | Подготовка документации на присвоение спортивных разрядов учащимся; на получение грантов, званий, наград педагогическим работникам                                           | 0-2                         |
| 16 | Взаимодействие в вышестоящими организациями (представление отчетов, сведений, информации)                                                                                    | 0-2                         |
| 17 | Награды, благодарности, грамоты за успехи в профессиональной деятельности.                                                                                                   | 0-2                         |
| 18 | Организация экспериментальной работы, работ по новым методикам и технологиям                                                                                                 | 0-2                         |

|    |                                                                                          |          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 19 | Разработка и рецензирование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ. | 0-2      |
| 20 | Ведение документации по охране труда                                                     | 0-2      |
| 21 | Другие основания (ведение воинского учета, экологической документации и т.д.)            | 0-2      |
|    | Максимально возможное количество баллов:                                                 | 42 балла |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 38 баллов – ППК 1,85

от 20 до 38 баллов – ППК от 1,5 до 1,8

от 15 до 19 баллов – ППК от 1,0 до 1,4

от 10 до 14 баллов – ППК от 0 до 0,9

#### 4. Показатели эффективности деятельности педагогов дополнительного образования МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| №  | Показатели (критерии)                                                                                                                                                                                               | Возможное количество баллов |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Сохранение контингента воспитанников в объединениях в течение года.                                                                                                                                                 | 0-5                         |
| 2  | Наличие среди воспитанников победителей, призеров и участников соревнований, конкурсов городского, республиканского, российского и международного уровней и т.п.                                                    | 0-5                         |
| 3  | Наличие разновозрастных групп.                                                                                                                                                                                      | 0-4                         |
| 4  | Исполнительская дисциплина. Количество несвоевременно представленных материалов, документов, наличие замечаний по результатам проверок: по качественному ведению документации.                                      | 0-5                         |
| 5  | Поддержание и улучшение материально-технического оснащения учебных помещений.                                                                                                                                       | 0-3                         |
| 6  | Работа с родителями (отсутствие обоснованных жалоб).                                                                                                                                                                | 0-5                         |
| 7  | Организация выездов с детьми (походы, сборы)                                                                                                                                                                        | 0-4                         |
| 8  | Наличие в группе системы наставничества из числа воспитанников.                                                                                                                                                     | 0-5                         |
| 9  | Создание условий информационной открытости (использование соц.сетей, сайта Dnevnik.ru)                                                                                                                              | 0-5                         |
| 10 | Обобщение опыта и научно-методическая работа: зафиксированное участие (протоколы, программы) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступление, выставки, мастер-классы), наличие публикации. | 0-3                         |
| 11 | Успешное выполнение дополнительных общеобразовательных программ.                                                                                                                                                    | 0-3                         |
| 12 | Повышение квалификации педагога 1 раз в 3 года.                                                                                                                                                                     | 0-3                         |
| 13 | Проведение и участие обучающихся в мероприятиях различного уровня                                                                                                                                                   | 0-5                         |
| 14 | Отсутствие несчастных случаев, травм.                                                                                                                                                                               | 0-5                         |
| 15 | Поддержание благоприятного психологического климата в группе.                                                                                                                                                       | 0-5                         |
| 16 | Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Работа с трудными подростками.                                                                                                                              | 0-5                         |
| 17 | Дети, получившие спортивные разряды и звания.                                                                                                                                                                       | 0-5                         |
| 18 | Участие в мероприятиях по подготовке учреждения к новому учебному году (косметический ремонт, мероприятия по                                                                                                        | 0-5                         |

|  |                                          |           |
|--|------------------------------------------|-----------|
|  | благоустройству и т.д. в летний период)  |           |
|  | Максимально возможное количество баллов: | 80 баллов |

Показатель 11 (Успешное выполнение и востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ) рассчитывается следующим образом:

$$\frac{\sum \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \quad \text{если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \quad \text{где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 75 баллов – ППК 1,85

от 70 до 75 баллов – ППК от 1,40 до 1,85

от 55 до 70 баллов – ППК от 0,90 до 1,40

от 40 до 55 баллов – ППК от 0,45 до 0,90

от 30 до 40 баллов – ППК от 0 до 1,45

## 5. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| № | Показатели (критерии)                                                                                                                           | Возможное количество баллов |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни | 0-2                         |
| 2 | Создание качественных санитарно-гигиенических условий (питьевого, теплового режимов, освещенности, отсутствие грызунов, насекомых)              | 0-2                         |
| 3 | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов здания.                           | 0-2                         |
| 4 | Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.                                          | 0-2                         |
| 5 | Своевременное оформление (обновление) документов,                                                                                               | 0-2                         |



|    |                                                                                                                                                                                |           |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|    | необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, лицензий, разрешений)                                                                                |           |
| 6  | Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости – своевременное прохождение госэкспертизы) | 0-2       |
| 7  | Подготовка учреждения к новому учебному году.                                                                                                                                  | 0-2       |
| 8  | Организация работы по созданию эстетического вида учреждения. Оформление здания и территории к праздникам.                                                                     | 0-2       |
| 9  | Участие в подготовке и организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня                                   | 0-2       |
| 10 | Проведение инвентаризации. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности. Своевременность списывания малоценного имущества.                                          | 0-2       |
| 11 | Наличие экономии потребления коммунальных услуг.                                                                                                                               | 0-2       |
| 12 | Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда. Обеспечение рабочего состояния первичных средств пожаротушения.                                              | 0-2       |
| 13 | Другие основания                                                                                                                                                               | 0-2       |
|    | Максимально возможное количество баллов:                                                                                                                                       | 26 баллов |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов

Более 24 баллов – ППК 1,85

от 20 до 24 баллов – ППК от 1,4 до 1,8

от 16 до 20 баллов – ППК от 0,6 до 1,3

от 10 до 16 баллов – ППК от 0 до 0,5

#### **6. Показатели эффективности деятельности методиста МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| № | Показатели (критерии)                                                                                                                                                       | Возможное количество баллов |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Мониторинг индивидуальных достижений обучающихся, дополнительного образования и других сотрудников учреждения преподавателей.                                               | 0-2                         |
| 2 | Проведение мониторинга оценки качества, отслеживание результативности образовательного процесса                                                                             | 0-2                         |
| 3 | Подготовка годового плана работы учреждения, подготовка отчета о самообследовании.                                                                                          | 0-2                         |
| 4 | Анализ результатов, содержания и опыта работы педагогов дополнительного образования                                                                                         | 0-2                         |
| 5 | Подготовка учебного плана и плана работы учреждения                                                                                                                         | 0-2                         |
| 6 | Работа на различных сайтах, применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности                                                            | 0-2                         |
| 7 | Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) | 0-2                         |
| 8 | Участие в разработке сложных и срочных работ по заданию вышестоящих организаций                                                                                             | 0-2                         |
| 9 | Своевременность предоставления сведений, информации, фотоматериалов об участии или проведении спортивно-массовых                                                            | 0-2                         |

|    |                                                                                                                                                                                           |          |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
|    | мероприятий для размещения на официальном сайте учреждения                                                                                                                                |          |
| 10 | Участие в оргкомитетах, экспертных группах                                                                                                                                                | 0-2      |
| 11 | Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях и др.                                                                                                   | 0-2      |
| 12 | Наличие публикаций в СМИ, профессиональных изданиях.                                                                                                                                      | 0-2      |
| 13 | Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации, при проведении открытых занятий, при формировании портфолио, организация работы по повышению квалификации работников | 0-2      |
| 14 | Самообразование (повышение квалификации 1 раз в 3 года)                                                                                                                                   | 0-2      |
| 15 | Подготовка документации на присвоение спортивных разрядов учащимся, на получение грантов, званий, наград педагогическим работникам                                                        | 0-2      |
| 16 | Взаимодействие в вышестоящими организациями (представление отчетов, сведений, информации)                                                                                                 | 0-2      |
| 17 | Награды, благодарности, грамоты за успехи в профессиональной деятельности.                                                                                                                | 0-2      |
| 18 | Организация экспериментальной работы, работ по новым методикам и технологиям                                                                                                              | 0-2      |
| 19 | Разработка и рецензирование дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ.                                                                                                  | 0-2      |
| 20 | Участие в подготовке и организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня                                              | 0-2      |
| 21 | Другие основания                                                                                                                                                                          | 0-2      |
|    | Максимально возможное количество баллов:                                                                                                                                                  | 42 балла |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 38 баллов – ППК 1,85

от 20 до 38 баллов – ППК от 1,5 до 1,8

от 15 до 19 баллов – ППК от 1,0 до 1,4

от 10 до 14 баллов – ППК от 0 до 0,9

#### **7. Показатели эффективности деятельности водителя автобуса МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| Показатели (критерии)                                           | Возможное количество баллов |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; | 0-2                         |
| - отсутствие ДТП, нарушений ПДД;                                | 0-1                         |
| - обеспечение безопасной перевозки детей                        | 0-2                         |
| - другие основания.                                             | 0-2                         |
| Максимально возможная сумма баллов                              | 7                           |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 4 баллов – ППК 1,0 – 1,85;

От 3,5 до 4 баллов – ППК от 0,75 – 1,0;

От 2,5 до 3,5 баллов – ППК от 0,5 – 0,75;

Меньше 2,5 баллов – ППК от 0 – 0,5.

### 8. Показатели эффективности деятельности документоведа МАУ ДО ЦДТ «Радуга»

| №  | Показатели (критерии)                                                                                                                                                                    | Возможное количество баллов |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1  | Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса                                                                                                                      | 0-2                         |
| 2  | Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственной деятельности учреждения (договоров, лицензий, разрешений)                                        | 0-2                         |
| 3  | Подготовка документов, материалов в рамках выполнения должностных обязанностей (справки, сведения, информация, отчеты, конкурсная документация и прочее)                                 | 0-2                         |
| 4  | Участие в подготовительных работах по организации соревнований, конкурсов, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня                              | 0-2                         |
| 5  | Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту (при необходимости – своевременное прохождение госэкспертизы)           | 0-2                         |
| 6  | Подготовка документации на получение грантов, званий, наград, званий, премий.                                                                                                            | 0-2                         |
| 7  | Разработка локальных нормативных актов (Устав, коллективный договор, положения и др.)                                                                                                    | 0-2                         |
| 8  | Участие в обсуждении, выработке предложений по проектам документов вышестоящих организаций                                                                                               | 0-2                         |
| 9  | Подготовка и предоставление информации по запросам вышестоящих организаций                                                                                                               | 0-2                         |
| 10 | Участие в работе органов общественного управления учреждением.                                                                                                                           | 0-2                         |
| 11 | Подготовка учреждения к новому учебному году                                                                                                                                             | 0-2                         |
| 12 | Работа в системе "Электронный бюджет Республики Башкортостан"                                                                                                                            | 0-2                         |
| 13 | Участие в работе закупочной комиссии (разработка положений, планов закупки, технических заданий, отчетности по договорам, своевременная подготовка и размещение документации о закупках) | 0-2                         |
| 14 | Разработка должностных инструкций работников, инструкций по технике безопасности по видам работ в учреждении.                                                                            | 0-2                         |
| 15 | Владение технологиями электронного документооборота.                                                                                                                                     | 0-2                         |
| 16 | Проведение инвентаризации                                                                                                                                                                | 0-2                         |
| 17 | Своевременная и качественная подготовка отчетности в уполномоченные органы. Своевременная подготовка проектов приказов по кадрам и по основной деятельности                              | 0-2                         |
| 18 | Наличие исполнительской дисциплины                                                                                                                                                       | 0-2                         |
| 19 | Качественное ведение делопроизводства, личных дел, трудовых договоров                                                                                                                    | 0-2                         |
| 20 | Выполнение особо важных заданий и поручений                                                                                                                                              | 0-2                         |
| 21 | другие основания                                                                                                                                                                         | 0-2                         |
|    | максимально возможное количество баллов:                                                                                                                                                 | 42 баллов                   |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 36 баллов – ППК 1,85

от 25 до 36 баллов – ППК от 1,5 до 1,8

от 16 до 24 баллов – ППК от 1,0 до 1,4  
от 10 до 15 баллов – ППК от 0 до 0,9

### **9. Показатели эффективности деятельности работникам вспомогательного (обслуживающего) персонала МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| № | Показатели (критерии)                                                                                                                             | Возможное количество баллов |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин                                                                            | 0-2                         |
| 2 | Качественное проведение генеральных уборок                                                                                                        | 0-1                         |
| 3 | Активное участие в ремонтных работах                                                                                                              | 0-1                         |
| 4 | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок                                                                               | 0-2                         |
| 5 | Участие в подготовительных работах при организации соревнований, концертов, фестивалей, совещаний и других массовых мероприятий различного уровня | 0-2                         |
| 6 | Наличие исполнительской дисциплины                                                                                                                | 0-2                         |
| 7 | Выполнение особо важных заданий и поручений                                                                                                       | 0-2                         |
| 8 | Другие основания                                                                                                                                  | 0-2                         |
|   | Максимально возможное количество баллов:                                                                                                          | 14 баллов                   |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 8 баллов – ППК 1,85  
от 6 до 8 баллов – ППК от 1,0 до 1,85  
от 4 до 6 баллов – ППК от 0,05 до 1,0  
от 2 до 4 баллов – ППК от 0 до 0,50

### **10. Показатели эффективности деятельности председателя профкома, уполномоченного профкома по охране труда МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

| № | Показатели (критерии)                                   | Возможное количество баллов |
|---|---------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Содействие стабильной работе коллектива                 | 0-2                         |
| 2 | Выполнение общественно значимой для учреждения работы   | 0-2                         |
| 3 | Активное участие в мероприятиях различного уровня и др. | 0-2                         |
|   | Максимально возможное количество баллов:                | 6 баллов                    |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 1,5 баллов – ППК 1,0 – 1,85;  
От 1 до 1,5 баллов – ППК от 0,75 – 1,0;  
От 0,5 до 1 балла – ППК от 0,5 – 0,75;  
Меньше 0,5 балла – ППК от 0 – 0,5.

### 11. Показатели эффективности деятельности всего персонала

| № | Показатели (критерии)                                                           | Возможное количество баллов |
|---|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 1 | Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины | 0-2                         |
| 2 | Напряженность, интенсивность труда                                              | 0-2                         |
| 3 | Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения                   | 0-2                         |
| 4 | Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году      | 0-2                         |
| 5 | Другие основания                                                                | 0-2                         |
|   | Максимально возможное количество баллов:                                        | 10 баллов                   |

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов:

Более 8 баллов – ППК 1,85

От 6 до 8 баллов – ППК от 1,2 до 1,85

От 4 до 6 баллов – ППК от 0,5 до 1,2

От 2 до 4 баллов – ППК от 0 до 0,5

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется соответствующим приказом.

**Положение**  
**о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам**  
**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр**  
**детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики**  
**Башкортостан (МАУ ДО ЦДТ «Радуга»)**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" в целях усиления материальной заинтересованности руководителя и работников учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, ответственности руководителя и работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

Источником установления премирования работников учреждения являются:

- фонд оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

**2. Порядок премирования работников МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование. Устанавливаются следующие виды премий: ежемесячные, квартальные, а также разовые, за выполнение конкретного рабочего поручения.

Текущие премии начисляются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, с учетом достижения показателей эффективности деятельности работников учреждения и его руководителя, при условии безупречного выполнения работниками трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

- разовые премии могут начисляться работникам учреждения:
- по итогам успешной работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, учебный год, календарный год;
- за выполнение конкретного задания;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ, разовых заданий директора;
- ко Дню Учителя;
- к Дню Защитника Отечества, Международному женскому дню;
- к юбилейным датам;
- в связи с государственными, профессиональными праздниками,
- знаменательными, профессиональными юбилейными датами;
- по другим основаниям,

а также работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

Решение об установлении премии и ее размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения, оформляется приказом.

Премии могут устанавливаться в размере одного оклада, нескольких должностных окладов, в процентном отношении к должностному окладу, в долевом отношении к должностному окладу, в размере месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы, в размере минимального размера оплаты труда (в отдельных случаях может быть установлена в абсолютном выражении).

Совокупный размер премирования работникам учреждения максимальным размером не ограничивается и зависит от фонда оплаты труда учреждения.

Премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками учреждения трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения работы, наложения на работника взыскания.

### **3. Порядок оказания материальной помощи работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга»**

Работникам учреждения может быть выплачена дополнительно материальная помощь.

Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам на основании личного мотивированного заявления.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд оплаты труда учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимаются директором учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплата материальной помощи оформляется приказом директора.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана по личному заявлению в следующих случаях:

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов;
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- рождение ребенка в семье;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);
- в связи с юбилейными датами сотрудников ( 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и далее каждые пять лет в размере оклада),
- увольнение в связи с выходом на пенсию;
- при уходе в очередной отпуск;
- в связи с болезнью сотрудника учреждения свыше одного месяца подряд;
- ко дню пожилых людей (пенсионерам);
- другие основания.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана в размере одного оклада, нескольких должностных окладов, в процентном отношении к должностному окладу, в долевом отношении к должностному окладу, в размере месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы, в размере минимального размера оплаты труда (в отдельных случаях может быть установлена в абсолютном выражении).

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение 2  
к коллективному договору  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования Центр детского творчества  
«Радуга» муниципального района  
Бирский район Республики Башкортостан

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр**  
**детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район**  
**Республики Башкортостан**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации и Конституцией Республики Башкортостан каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы (ст.2 ТК РФ).

1.2. Трудовые отношения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы совместно или по согласованию с выборным профсоюзным комитетом школы или иным органом, представляющим интересы работников.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются общим собранием её работников по представлению администрации (ст.190 ТК РФ) и являются приложением к коллективному договору.

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах (контрактах).

1.7. Настоящие Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины в целях обеспечения и создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного отношения к труду методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.8. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу школы.

1.9. Текст «Правил внутреннего трудового распорядка» вывешивается в учреждении на видном месте.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ**

2.1. Администрация имеет право:

а) управлять учреждением и персоналом и принимать решения в пределах полномочий, установленных уставом учреждения;



- б) заключать и расторгать трудовые договоры (контракты) с работниками;
- в) организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
- г) поощрять работников и применять к ним дисциплинарных мер;
- д) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- е) принимать локальные нормативные акты.

ж) устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о порядке установления стимулирующих выплат за качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников, премировании и материальной помощи.

з) в установленном порядке приказом директора МАУ ДО ЦДТ «Радуга» в дополнение к учебной работе на педагогов дополнительного образования может быть возложено заведование учебными кабинетами, выполнение обязанностей заведующего учебными мастерскими, а также выполнение других учебно-воспитательных функций

## 2.2. Администрация обязана:

а) обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них уставом учреждения и настоящими правилами;

соблюдать законы Российской Федерации и Республики Башкортостан, иные нормативные акты о труде;

б) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

в) заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборного профсоюзного комитета учреждения или иного уполномоченного работниками представительного органа;

г) разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение, совершенствовать учебно-воспитательный процесс;

д) создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов учреждений дополнительного образования;

е) разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения после предварительных консультаций с их представительными органами;

ж) выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

з) правильно организовать труд работникам учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, сохранение здоровья и безопасности условий труда, заключать дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора, при применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части;

и) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на её укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирования стабильного трудового коллектива, создание благоприятных

условий работы учреждения; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

к) обеспечивать систематическое повышение работниками МАУ ДО ЦДТ «Радуга» профессиональной квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

л) принимать меры к своевременному обеспечению учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарём и их сохранности;

м) чутко относиться к повседневным нуждам работников МАУ ДО ЦДТ «Радуга»; обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;

н) способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

о) нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в МАУ ДО ЦДТ «Радуга» и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщает в МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики в установленном порядке.

п) исполнять свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с представительным органом (Профсоюзным комитетом) работников, а также с учётом полномочий трудового коллектива.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

#### **3.1. Работники МАУ ДО ЦДТ «Радуга» обязаны:**

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них уставом учреждения, настоящими правилами, положениями и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда – основу порядка в МАУ ДО ЦДТ «Радуга», вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

в) стремиться к повышению качества выполняемой работы. Не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину. Проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) быть всегда внимательными к обучающимся, вежливыми во время выполняемой работы. Не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину. Проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

е) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

ж) быть всегда внимательными, вежливыми с родителями обучающихся (их законными представителями) и членами коллектива;

з) систематически повышать свой культурный уровень и деловую квалификацию;

и) быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

з) содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

и) беречь и укреплять вверенную собственность (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию; воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

к) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с инструкцией о проведении медицинских осмотров.

Педагогические работники МАУ ДО ЦДТ «Радуга» несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения занятий, мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщают администрации.

3.2. Работники МАУ ДО ЦДТ «Радуга» имеют право:

а) на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций Российской Федерации и Республики Башкортостан;

б) совмещать работу по профессиям и должностям, по которым устанавливаются доплаты. Размеры доплат устанавливаются администрацией по согласованию с работником;

в) на отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращённого дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

г) объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников и технического персонала определяется уставом МАУ ДО ЦДТ «Радуга», настоящими правилами, тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников учреждений и организаций образования, положениями об учреждениях дополнительного образования, а также должностными инструкциями и Положениями, утверждёнными в установленном порядке.

#### **4. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в данном учреждении.

4.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости;
- справка о том, что является или не является лицо, поступающее на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

Работодатель формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже на вновь принятых работников.

Лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны также представить медицинские заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

4.3. Приём на работу оформляется приказом директора учреждения на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

4.4. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МАУ ДО ЦДТ «Радуга» обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;

б) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья обучающихся с оформлением инструктажа в журнале, установленного образца;

в) перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника за исключением случаев, предусмотренных частями 2,3 ст.72 ТК РФ.

На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки согласно инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях(ст.66 ТК РФ).

На работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовая книжка директора МАУ ДО ЦДТ «Радуга» хранится в МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, трудовые книжки остальных работников хранятся как бланки строгой отчётности в учреждении.

4.5. На каждого работника МАУ ДО ЦДТ «Радуга» ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, копии приказов о назначении и перемещении по службе, поощрениях и увольнении.

После увольнения работника, его личное дело хранится в МАУ ДО ЦДТ «Радуга» в течение установленных сроков.

4.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели ( ст. 80 ТК РФ).

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу.

4.7. Независимо от причины прекращения договора администрация учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК и (или) Закона РФ «Об образовании в РФ», прослужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч. 5 ст. 80 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы (расчёт) (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

4.8.Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия представительного органа (профсоюзного комитета) МАУ ДО ЦДТ «Радуга», в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Директор МАУ ДО ЦДТ «Радуга» может быть освобождён от работы МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики в соответствии с ТК РФ.

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

4.9. В день увольнения администрация учреждения или МКУ Управление образования обязаны выдать Работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ.

4.10. Днём увольнения считается последний день работы работника (ст.84 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. В МАУ ДО ЦДТ «Радуга» установлена пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы в учреждении устанавливается работодателем совместно с представительным органом работников с учётом мнения трудового коллектива и по согласованию с органом местной власти.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения и настоящими правилами. Администрация МАУ ДО ЦДТ «Радуга» обязана организовать учёт явки на работу и ухода с работы.

Обучение по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам с применением средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий организовывается в МАУ ДО ЦДТ «Радуга» с целью недопущения массового распространения инфекционных заболеваний (при необходимости).

5.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

а) учебная нагрузка, как правило, не должна превышать числа часов, соответствующего полутора ставкам. В исключительных случаях, учебная нагрузка им может быть уставлена в большем объёме, с согласия педагогов;

б) молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

в) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

г) объём учебной нагрузки у педагогов дополнительного образования должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Уменьшение объёма учебной нагрузки возможно только при сокращении числа обучающихся в объединении, а также в некоторых других установленных ТК РФ случаях.

Администрация учреждения, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учётом мнения трудового коллектива.

5.3. Расписание занятий объединений составляется и утверждается администрацией по согласованию с Профсоюзным комитетом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических требований и максимальной экономии времени педагога.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается администрацией МАУ ДО ЦДТ «Радуга» по согласованию с представительным органом работников (Профсоюзным комитетом).

График сменности должен быть объявлен работникам под расписку, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.5. Привлечение отдельных работников учреждения (педагогов, технических работников) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, с согласия Профсоюзного комитета учреждения, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни представляются или компенсируются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни, направлять в командировку беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Женщины, имеющие детей от трёх лет до четырнадцати (детей-инвалидов – до шестнадцати лет), могут привлекаться к работам в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также направляться в командировки только с их согласия.

Для ухода за детьми-инвалидами детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одному из работающих родителей или лицу, их заменяющему, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц за счёт средств социального страхования.

По желанию работающей женщины Работодатель обязан предоставить ей один дополнительный выходной день в месяц без сохранения оплаты труда.

5.6. Время осенних, зимних и весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не прерывающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.7. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой по вине работника. В связи с этим к работникам не применяются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 157 ТК РФ.

5.8. В каникулярное время обслуживающий персонал МАУ ДО ЦДТ «Радуга» привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Общие собрания трудового коллектива учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Занятия методического объединения педагогов дополнительного образования МАУ ДО ЦДТ «Радуга» проводятся один раз в учебную четверть.

5.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом) с учётом необходимости обеспечения нормальной работы МАУ ДО ЦДТ «Радуга» и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

О времени предоставления отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 15 дней до начала отпуска.

5.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида – до шестнадцати лет) отпуск предоставляется, по их желанию, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней. Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью либо по частям) в период, установленный по соглашению с работодателем.

Предоставление отпуска директору МАУ ДО ЦДТ «Радуга» оформляется приказом по МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики, другим работникам – приказом по учреждению.

5.12. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- в) курить в помещении учреждения.

5.13. Запрещается:

- а) отвлекать педагогических работников и директора учреждения 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;

б) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.14. Посторонние лица могут присутствовать во время занятия только с разрешения директора МАУ ДО ЦДТ «Радуга» или его заместителей. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия и в присутствии обучающихся.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почётными грамотами.

Поощрение, предусмотренное подпунктом «а» настоящего пункта применяется администрацией по согласованию, а предусмотренное подпунктом «г» - совместно с представительным органом работников (профсоюзным комитетом) МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

6.2. За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почётного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством (ст. 191 ТК РФ).

6.3. По результатам аттестации педагогическим работникам МАУ ДО ЦДТ «Радуга» устанавливаются квалификационные категории. Категории устанавливаются по предложению аттестационных комиссий в соответствии с положением.

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путёвки в санаторий, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, настоящими Правилами, Положением об учреждении дополнительного образования, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся:

а) прогул (в том числе отсутствие на работе более четырёх часов без уважительной причины);

б) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

в) совершение по месту работы умышленной порчи или хищение имущества учреждения;

г) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

е) нарушение работником правил техники безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

Прекращение трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей допускается, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

В соответствии с ТК РФ педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются директором МАУ ДО ЦДТ «Радуга», а также соответствующими должностными лицами органов МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики образования в пределах предоставленных им прав.

Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

7.3. Дисциплинарные взыскания на директора применяются МКУ Управление образования муниципального района Бирский район Республики образования, который имеет право его назначать и увольнять.

7.4. Трудовые коллективы, проявляя строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор), ставят вопросы о применении к нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется администрацией непосредственно за совершением проступка, не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу, отпуска, болезни.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

7.7. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета МАУ ДО ЦДТ «Радуга», а председатель этого комитета или профорганизатор – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.8. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трёхдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников МАУ ДО ЦДТ «Радуга».



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

Администрация учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах к работнику не применяются.

7.10. Трудовой коллектив вправе снять применённое им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, применённых администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по охране труда**  
**муниципального автономного учреждения**  
**дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга»**  
**муниципального района Бирский район Республики Башкортостан**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда" с целью организации совместных действий директора МАУ ДО ЦДТ «Радуга» (далее – образовательное учреждение) и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и определяет основные задачи, функции, структуру, организацию работы и права комиссии по охране труда.

1.2. Комиссия создается на паритетной основе из представителей работодателя и работников и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников и их представителей в области охраны труда в учреждении. Инициатором создания комиссии может выступать любая сторона

1.3. Численность КОТ – 4 человек

1.4. Срок полномочий – 3 года

1.5. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива, а представители работодателя назначаются директором МАУ ДО ЦДТ «Радуга». Представители комиссии отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В признании их деятельности неудовлетворительной, собрание вправе их отозвать из состава комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

1.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в учреждении и является членом администрации МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

1.7. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается его председателем. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.8. В своей работе комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами надзора и контроля за охраной труда, профессиональным союзом, инспектором по охране труда Управления образования муниципального района Бирский район РБ.

1.9. Для выполнения возложенных задач члены комитета (комиссии) получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет работодателя.

1.10. Члены Комиссии проходят обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.11. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательствами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором и нормативными локальными актами МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

## **II. Задачи комиссии**

На комиссию возлагаются следующие основные задачи.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профессионального союза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий, соглашений по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в учреждении, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам спецодежды, компенсациях и льготах.

## **III. Функции комиссии**

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профсоюзного комитета, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий труда и проведение образовательного процесса, выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников и детей в процессе трудовой и образовательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, участие в проведении обследований по обращению работников и выработка рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности, проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.

3.4. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке МАУ ДО ЦДТ «Радуга» к проведению обязательной сертификации рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

3.5. Участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

3.6. Изучение состояния и использование помещений, их соответствий санитарно-гигиеническим условиям, обеспечения работников спецодеждой.

3.7. Оказание помощи работодателю в организации обучения работников безопасным приемам и методам выполнения работ, проведения своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в учреждении, повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда.

## **IV. Права комиссии**

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставляются следующие права:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторах.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения представителей работодателя по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий

труда и проведение образовательного процесса. Соблюдение гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии.

4.4. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.6. Вносить предложения работодателю о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в учреждении.

Приложение 4  
к коллективному договору  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования Центр детского творчества  
«Радуга» муниципального района  
Бирский район Республики Башкортостан

**Соглашение  
между администрацией и профсоюзным комитетом  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
Центр детского творчества «Радуга»  
муниципального района Бирский район  
Республики Башкортостан  
по вопросам охраны труда на 2025 – 2027 год**

**От работодателя:**  
Директор МАУ ДО ЦДТ  
«Радуга»  
\_\_\_\_\_ В.И. Абрамова  
М.П.

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУ ДО ЦДТ «Радуга»  
\_\_\_\_\_ О.Г.Трофимова

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол № 8 от 12.12. 2024 г.

Администрация муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан в лице директора Абрамовой В.И., действующего на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Трофимовой О.Г., действующего на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

## **1. Организационные положения**

1.1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании в РФ", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем - управлением образования.

1.2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании в РФ", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

1.3. Администрация обязуется:

- 1) предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования;
- 2) предоставлять отпуска в летнее время;
- 3) обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в соответствии с законами Российской Федерации;
- 4) обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами;
- 5) обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия;
- 6) обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем;
- 7) обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования;
- 8) обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени;
- 9) обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

1.4. Работники учреждения обязуются:

- 1) соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся;
- 2) выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда;
- 3) обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях, туристических походах и слётах с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма;
- 4) обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных культурно-массовых мероприятий;
- 5) оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

1.5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

1.6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного

учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или в суде.

## **2. Предупреждение несчастных случаев**

2.1. Стороны проводят анализ состояния условий и охраны труда, причин несчастных случаев и разрабатывают предложения по их предупреждению.

2.2. Стороны проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда и сертификацию организации работ по охране труда, используя полученные результаты в качестве основы для улучшения условий труда, а также для обоснования предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

2.3. Стороны обеспечивают выполнение мер по реализации законодательства в области охраны труда и окружающей среды, программ улучшения условий и охраны труда, осуществляют контроль и эффективное взаимодействие в сфере охраны труда, экологической безопасности и здоровья работников.

## **3. Профилактика заболеваний и производственная санитария**

3.1. Администрация содержит в надлежащем состоянии административное и иные здания и сооружения, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2. Администрация обеспечивает:

- завершение к началу учебного года всех мероприятий по подготовке зданий, сооружений, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях;
- ремонт окон, дверей, тамбуров, лестничных пролетов, электроосветительного оборудования, запорной арматуры и т.п., а также постоянную уборку помещений;
- работников необходимым инвентарем, спецодеждой, средствами защиты, санитарно-гигиеническими принадлежностями согласно действующим требованиям и нормативам.

3.3. При возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей учебной деятельности.

3.4. Администрация предоставляет работникам компенсацию за напряжённую работу с учащимися или опасными условиями труда.

3.5. В пределах своей компетенции способствует проведению мероприятий, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшение обеспечения медицинской помощью работников школы.

## **4. Улучшение условий охраны труда**

4.1. Администрация осуществляет в плановом порядке текущий и капитальный ремонт зданий и сооружений, помещений, инженерного оборудования, механизмов и электроустановок, электро- водо-, теплосетей и коммуникаций.

4.2. Администрация организует своевременный ремонт кровли, окон учебных кабинетов.

4.3. Администрация своевременно обеспечивает работников необходимым инвентарем, спецодеждой и обувью, а также индивидуальными средствами защиты, санитарно-гигиеническими и моющими средствами, медицинскими аптечками.

4.4. Своевременное проведение периодических медицинских осмотров работающих.

## **5. Защита окружающей среды**

5.1. Администрация в соответствии с требованиями и нормативами экологической безопасности, техники безопасности осуществляет сбор, хранение, транспортировку и утилизацию вредных отходов и материалов.

5.2. Администрация определяет конкретные места складирования отработавших срок службы люминесцентных ламп; производит своевременный их вывоз, не допуская наличия более 500 штук в помещении учреждения.

## **6. Обучение и проверка знаний по охране труда**

6.1. Администрация обеспечивает плановое обучение работников нормам и приемам безопасного ведения трудового процесса, проводит проверку знаний с соответствующим оформлением результатов проверки.

6.2. Администрация своевременно организует в образовательном учреждении обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов по охране труда, являющихся членами комиссий по охране труда.

## **7. Улучшение здоровья сотрудников, работающих во вредных условиях труда**

7.1. Администрация разрабатывает и осуществляет мероприятия по снижению уровня вредности существующих рабочих мест и по возможности не создает новые рабочие места с вредными условиями труда.

7.2. Администрация обеспечивает работников, занятых на работах с вредными условиями труда, установленными льготами: дополнительные отпуск, дополнительный процентные надбавки к должностным окладам, а также организует и проводит предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании Списка работ с вредными и/или опасными условиями труда, а также доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости.

7.4. Проект приказа об установлении конкретного размера доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда подготавливается с учётом мнения профкома работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.



**План мероприятий по охране труда  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
Центр детского творчества «Радуга» муниципального района  
Бирский район Республики Башкортостан**

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга муниципального района Бирский район Республики Башкортостан» (далее - МАУ ДО ЦДТ «Радуга») разработали план мероприятий по охране труда на 2025-2027 годы:

| №                                                                                                                           | Мероприятие                                                                                                                                                                                               | Сроки выполнения         | Ответственные                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. Организационно-технические мероприятия по улучшению условий охраны труда, здоровья работающих и обучающихся детей</b> |                                                                                                                                                                                                           |                          |                                                                            |
| 1                                                                                                                           | Организация работы по соблюдению законодательства по охране труда, выполнению санитарно-гигиенических норм и инструктажей по охране труда                                                                 | по плану                 | администрация                                                              |
| 2                                                                                                                           | Ведение по установленной форме отчетной документации, связанной с условиями труда, производственным травматизмом.                                                                                         | постоянно                | заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующие отделами |
| 3                                                                                                                           | Ведение журнала вводного инструктажа                                                                                                                                                                      | постоянно                | заместитель директора по учебно-воспитательной работе                      |
| 4                                                                                                                           | Организация обучения, проведение инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями нормативных документов.                                                            | ежегодно                 | администрация                                                              |
| 5                                                                                                                           | Проведение с обучающимися инструктажа по охране труда при организации общественно полезного труда, проведении культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований по всем рекомендуемым направлениям. | 2025-2027                | ответственные за проведение инструктажа по технике безопасности            |
| 6                                                                                                                           | Приведение искусственного освещения на рабочих местах и в бытовых помещениях к нормам                                                                                                                     | ежегодно                 | заместитель директора по АХЧ                                               |
| 7                                                                                                                           | Обеспечение качественной подготовки и приема зданий, сооружений, кабинетов, мастерских, залов к новому учебному году                                                                                      | июль-август каждого года | заместитель директора по АХЧ                                               |

|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                      |                     |                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 8                                                                                         | Проведение медицинских осмотров сотрудников, приобретение средств индивидуальной защиты                                                                                                              | ежегодно            | администрация                                                                      |
| 9                                                                                         | Своевременное выявление участков, не отвечающих требованиям трудового законодательства и нормам охраны труда, принятие решения по устранению недостатков, привлечение к ответственности виновных лиц | в течение года      | администрация, комиссия по охране труда                                            |
| 10                                                                                        | Организация уголков по охране труда. Приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры.                                                                      | 2025-2027           | администрация                                                                      |
| 11                                                                                        | Разработка, размножение инструкций по охране труда. Приобретение нормативно-правовых документов и литературы по охране труда.                                                                        | 2025-2027           | директор                                                                           |
| 12                                                                                        | Проверка состояние силовой и осветительной сети на сопротивление изоляции, защиту заземления                                                                                                         | ежегодно            | МУП «Электрические сети»                                                           |
| 13                                                                                        | Проведение испытаний средств защиты (спецодежда, инструменты)                                                                                                                                        | ежегодно            | заместитель директора по АХЧ                                                       |
| II. Профилактика дорожно – транспортных происшествий и изучение правил дорожного движения |                                                                                                                                                                                                      |                     |                                                                                    |
| 14                                                                                        | Проведение бесед, занятий по соблюдению правил дорожного движения с воспитанниками учреждения, их родителями                                                                                         | в течение года      | администрация, ответственный за охрану труда, педагоги дополнительного образования |
| 15                                                                                        | Проведение совместных мероприятий по профилактики дорожно – транспортных происшествий с районным ОГИБДД                                                                                              | в течение года      | заместитель директора по методической работе, ответственный за охрану труда        |
| 16                                                                                        | Изучение правил дорожного движения с воспитанниками, занимающимися в объединениях «Мото», «Картинг», «Багги»                                                                                         | по плану            | заведующий отделом, педагоги дополнительного образования                           |
| III. Мероприятия по пожарной безопасности                                                 |                                                                                                                                                                                                      |                     |                                                                                    |
| 17                                                                                        | Ознакомление коллектива с правовыми и нормативными документами по пожарной безопасности                                                                                                              | по мере поступления | администрация                                                                      |
| 18                                                                                        | Проведение инструктажа по пожарной безопасности с обучающимися.                                                                                                                                      | в течение года      | педагоги дополнительного образования                                               |
| 19                                                                                        | Проведение цикла бесед с целью пропаганды правил пожарной безопасности «Пожарные ситуации и действия при них»                                                                                        | в течение года      | педагоги дополнительного образования                                               |
| 20                                                                                        | Проведение учебной эвакуации из здания с целью обучения действий при пожаре                                                                                                                          | в течение года      | администрация, педагоги дополнительного образования, дети                          |

|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------|
| 21                                                                                                                       | Проверка наличия огнетушителей, своевременность их зарядки и замены                                                                                                                                                                                            | ежегодно          | заместитель директора по АХЧ           |
| 22                                                                                                                       | Проверка исправности внутренних пожарных кранов и рукавов                                                                                                                                                                                                      | ежегодно          | заместитель директора по АХЧ           |
| 23                                                                                                                       | Проверка технического обслуживания пожарной сигнализации                                                                                                                                                                                                       | в течение года    | заместитель директора по АХЧ           |
| 23                                                                                                                       | Проверка состояния эвакуационных выходов, коридоров, лестниц,.                                                                                                                                                                                                 | 1 раз в 6 месяцев | заместитель директора по АХЧ           |
| 24                                                                                                                       | Проверка хранения красок, лаков, растворителей и других легковоспламеняющихся жидкостей                                                                                                                                                                        | постоянно         | заместитель директора по АХЧ           |
| 25                                                                                                                       | Проверка исправности электроустановок, электровыключателей, наличия в электрощитах стандартных предохранителей и отсутствия оголенных проводов                                                                                                                 | постоянно         | заместитель директора по АХЧ           |
| IV.Профилактическая работа по предупреждению террористических актов и обеспечению безопасности сотрудников и обучающихся |                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |                                        |
| 26                                                                                                                       | Ведение разъяснительной работы по усилению бдительности и мерам по обеспечению личной безопасности среди обучающихся и их родителей, педагогических работников и вспомогательного персонала, по правилам поведения в условиях сложной криминогенной обстановки | в течение года    | администрация                          |
| 27                                                                                                                       | Не допускать использования не по назначению зданий, сооружений, помещений, предназначенных для работы с детьми                                                                                                                                                 | постоянно         | администрация                          |
| 28                                                                                                                       | Принимать меры по ограничению доступа посторонних лиц в учреждение                                                                                                                                                                                             | ежедневно         | администрация, вневедомственная охрана |
| 29                                                                                                                       | Принимать меры по недопущению посторонних лиц в учреждение в нерабочее время                                                                                                                                                                                   | ежедневно         | администрация, вневедомственная охрана |
| 30                                                                                                                       | Установить постоянный контроль за использованием актового зала                                                                                                                                                                                                 | постоянно         | администрация                          |

**Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и смывающих средств по нормам выдачи СИЗ в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан**

В соответствии с приказом Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. N 766н «Об утверждении правил обеспечения средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», «Положением об обеспечении работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики Башкортостан средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» должны быть обеспечены СИЗ следующие работники:

| N п/п | Наименование профессий и должностей | Тип СИЗ и СС                | Наименование средств индивидуальной защиты                           | Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты) | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц (г., мл.) |
|-------|-------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1     | Водитель автобуса                   | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости                                | 1 шт.                                        |                                                |                                               |
|       |                                     |                             | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)            | 1 шт.                                        |                                                |                                               |
|       |                                     | 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.                                        |                                                |                                               |
|       |                                     | Средства защиты глаз        | Очки защитные от ультрафиолетового излучения,                        | 1 шт.                                        |                                                |                                               |

|   |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                    |           |                                                   |                                                                                     |
|---|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                           | слепающей яркости                                                                  |           |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) |                                                                                    |           | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Одежда специальная защитная                                                                                                                                                                                                               | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт      |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Средства защиты ног                                                                                                                                                                                                                       | Сапоги резиновые с защитным подноском                                              | 1 пара    |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Средства защиты рук                                                                                                                                                                                                                       | Перчатки резиновые или с полимерным покрытием                                      | 6 пар     |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Средства защиты органов дыхания                                                                                                                                                                                                           | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее                         | до износа |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Средства защиты глаз                                                                                                                                                                                                                      | Очки защитные                                                                      | До износа |                                                   |                                                                                     |
|   |                                                       | Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том                                |                                                                                    |           | Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

|   |                  |                                                   |                                                                                    |           |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|---|------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                  | числе угольная, металлическая)                    |                                                                                    |           |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
| 3 | Мастер станочник | Одежда специальная защитная                       | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт      |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|   |                  | Средства защиты ног                               | Сапоги резиновые с защитным подноском                                              | 1 пара    |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|   |                  | Средства защиты рук                               | Перчатки резиновые или с полимерным покрытием                                      | 6 пар     |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|   |                  | Средства защиты органов дыхания                   | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее                         | до износа |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|   |                  | Средства защиты глаз                              | Очки защитные                                                                      | до износа |                                                                           |                                                                                                                                                                         |
|   |                  | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями |                                                                                    |           | Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по трудовым спорам (КТС)**  
**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр**  
**детского творчества «Радуга» муниципального района Бирский район Республики**  
**Башкортостан**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и администрацией Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Радуга муниципального района Бирский район Республики Башкортостан» (далее - МАУ ДО ЦДТ «Радуга») по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

2. Выдвижение в КТС представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива МАУ ДО ЦДТ «Радуга». Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которые проголосовало более половины присутствующих на собрании. Представители работодателя назначаются приказом директора МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

Члены комиссии, уволившиеся из учреждения, считаются выбывшими из состава КТС со дня увольнения.

При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Численность КТС – 4 человека.

4. Срок полномочий – 3 года.

5. Комиссия выбирает из своего состава председателя.

6. Прием заявлений в КТС производится председателем КТС.

7. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

8. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

9. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

10. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и администрация должны быть извещены.

В случае вторичной неявки работника без уважительной причины КТС может вынести решение о снятии данного решения с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

11. КТС имеет право вызвать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза.

12. Представители профсоюза могут выступать в КТС в интересах работника, по его просьбе, а также по собственной инициативе.

13. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые расчеты и документы.

14. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

15. Решение КТС принимает большинством голосов, присутствующих на заседании комиссии открытым голосованием.

16. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения и иные необходимые данные.

17. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение КТС подписывается ее председателем и членами КТС и заверяются печатью МАУ ДО ЦДТ «Радуга».

18. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

19. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копии делается отметка (расписка) в журнале.

20. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрен трудовой спор, работник вправе обратиться в Бирский народный суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.



Приложение 8  
к коллективному договору  
муниципального автономного  
учреждения дополнительного  
образования Центр детского творчества  
«Радуга» муниципального района  
Бирский район Республики Башкортостан

### ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

|                                |       |                        |                           |                 |                        |
|--------------------------------|-------|------------------------|---------------------------|-----------------|------------------------|
| Наименование организации _____ |       |                        | Ф.И.О. _____              |                 |                        |
| Таб.№                          | Месяц | Год                    | /                         | дн              | Наименование должности |
| По тарификации-                | 00.00 | Всего часов по тариф.- | 00.00                     |                 |                        |
| Отраб. _____ дн Больн _____ дн |       |                        |                           |                 |                        |
| <b>Начислено</b>               |       |                        | <b>Удержано</b>           |                 |                        |
| За часы                        |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Основн.з/плата                 |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| П.к-т вод.автом.               | 0,50  | 00.00                  | ЗП 1-я пол.мес.           |                 | 00.00                  |
| За кабинет 10%                 |       | 00.00                  | НДФЛ ЗП 1 -я пол.мес.     |                 | 00.00                  |
| П.к-т персонал.                | 1.30  | 00.00                  | НДФЛ ЗП                   |                 | 00.00                  |
|                                |       |                        | Профсоюз ЗП 1 -я пол.мес. |                 | 00.00                  |
| П.к-т квалифик.                | 0.55  | 00.00                  | Профсоюз ЗП               |                 | 00.00                  |
| П.к-т высш.обр.                | 0.05  | 00.00                  |                           |                 |                        |
| П.к-т стаж                     | 0.20  | 00.00                  |                           |                 |                        |
| П.к-т по должн.                | 0.05  | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Доплата до МРОТ                |       | 00.00                  | На карточку ЗП            |                 | 00.00                  |
| Уральские                      |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Очередной отп                  |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Премия                         |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Мат.помощь                     |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| Пос.до 1.5л                    |       | 00.00                  |                           |                 |                        |
| <b>Всего начислено</b>         |       | <b>00.00</b>           |                           |                 |                        |
| <b>Всего удержано</b>          |       | <b>00.00</b>           |                           |                 |                        |
| Льгота за месяц                | 00.00 | Льгота с нач.го        | 00.00                     | Облаг.год.доход | 00.00                  |
| П/нал.с нач.год                | 00.00 | База соц.н. месс       | 00.00                     | База соц.н. год | 00.00                  |

Где:

По тарификации – сумма по тарификации;

Отраб. - отработанные дни;

Больн -больничные дни;

П.к-т вод.автом - повышающий коэффициент водителю автомобиля за классность;

За кабинет - повышающий коэффициент за заведование кабинетом, мастерскими;

П. к-т персонал- персональный повышающий коэффициент;

П.к-т квалифик. - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

П.к-т высш.обр. - повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование;

П.к-т стаж-повышающий коэффициент за стаж работы педагогическим работникам;

П.к-т по должн.-повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

Доплата до МРОТ-доплата до минимального размера оплаты труда;

Пос. до 1.5 лет- пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет;

Уральские–районный коэффициент;

ЗП 1-я пол.мес. – заработная плата за первую половину месяца;

На карточку ЗП – заработная плата за вторую половину месяца

Профсоюз ЗП 1-я пол.мес – удержание 1 % на профсоюз с заработной платы за первую половину месяца;

Профсоюз ЗП– удержание 1 % на профсоюз с заработной платы за вторую половину месяца;

На карточку ЗП - к выдаче заработной платы на карту банка;

НДФЛ ЗП 1 –я пол.мес. - подоходный налог с заработной платы за первую половину месяца;

НДФЛ ЗП - подоходный налог с заработной платы за вторую половину месяца.