****

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ……………………………………….......................3

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ,

ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА………..….....6

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА

И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ………………………………………....11

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА………………………………..…..12

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА………………………………........19

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ……………………………………………………………………23

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ………………………………………….....26

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХПЕ ДАГОГОВ…………………………….…....30

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО…………………………………………....31

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ…………………….....35

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА…….….37

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ…………………………………......38

13. ПРИЛОЖЕНИЯ.…………………………………………………........……..40

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Станция юных туристов».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение министерства образования Белгородской области и Белгородской региональной организации Общероссийского Профсоюза образования на 2024–2026 годы;

Территориальное соглашение управления образования администрации Губкинского городского округа и Губкинской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы.

Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2023 – 2025 годы, к муниципальному трёхстороннему Соглашению между администрацией Губкинского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов и работодателями на 2023 - 2025 годы и обязуются выполнять все их требования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации: директора Коломыцева Татьяна Анатольевна (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Зудовой Алины Александровны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создается комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) в рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11.  Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

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

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

1.15. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию вдепартамент трудовых отношений министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области по адресу: город Белгород, улица Первомайская, дом 2.

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

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

1.18. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.20. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять за работников перечисление страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. . Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения России и Профсоюза.

2.2.12. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2,3,5 ст. 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

 - награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

 -не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в утвержденных размерах.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3. **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (ст.47, 48 Закона об образовании).

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. А если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-174, 176 ТК РФ.

3.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.2.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 и по её результатам производить оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.8. Организовать проведение аттестации руководящих работников в соответствии с приказом управления образования администрации г. Белгорода 21.08.2018 №1104 «Об утверждении муниципальных документов по аттестации руководящих работников» и по её результатам производить оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – педагог), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания в учебных группах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, сокращением количества групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

4.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4  приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам учреждения осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации – учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

4.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

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

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

4.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя.

Режим рабочего времени работников в течение недели с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), а также распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение дня (недели) устанавливается расписанием учебных занятий, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени педагогов с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями для обучающихся.

4.1.10. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.1.12. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.13. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

4.1.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее28календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.17. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков предоставляется работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск не менее 7 дней согласно СОУТ (Приложение № 6).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней (Приложение № 6).

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

4.1.19. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

4.1.21. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования– 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю профкома – 5 календарных дней;

4.1.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

4.1.23. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

4.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приложение № 2).

4.1.25. Библиотечному работнику сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ (Приложение № 3).

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

**5. Оплата и нормирование труда**

 5.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работников организаций устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Отраслевые системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

Минимальный размер заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 133 ТК РФ. С 1 января 2024 года минимальный размер оплаты труда составляет 19242,0 (девятнадцать тысяч двести сорок два) рубля.

Начиная с 2025 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и т.п.

 5.1.1. Оплата труда работников осуществляется:

 5.1.1.1. В муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования - в соответствии с постановлениями:

* + - * + Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с учетом вносимых изменений).

 5.1.2. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права**.**

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

Днями выплаты заработной платы являются:

(заработная плата осуществляется из средств муниципального бюджета)

- 25 числа – за 1 половину месяца;

- 10 числа – за 2 половину месяца.

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления на пластиковые банковские карты «МИР» или сберегательные книжки работникам отрасли.

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

5.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение№ 10).

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

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

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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.

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

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

5.9. Педагогическим работникам (молодым специалистам), приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее 1 года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячно в течение первого года работы единовременное пособие в размере 30% оклада.

5.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере - 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации», «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере - 500 рублей.

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

В случае, если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

5.11. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 5.11.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производятся работникам учреждений сферы образования по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приложение № 5).

5.12.1. Педагогам, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

5.13. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях.

5.14.  Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.15. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - за один год; по окончании длительной болезни - не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

5.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Применение электронного обучения и дистанционных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

5.18. В случае производственной необходимости на время длительного отсутствия руководителя образовательного учреждения может производиться доплата замещающему лицу в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств в размере не более 30% базового оклада по замещаемой должности.

5.19. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке
замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам, продолжавшиеся не более 2 месяцев.

Осуществление доплат производить работникам, замещающим основного работника, отсутствующего в связи с отпуском, болезнью и другим причинам по следующим должностям:

- сторож;

- уборщик служебных помещений;

- заместитель заведующего по хозяйственной части;

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;

- заведующий хозяйством.

**6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

6.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации*.*

6.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

6.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

6.2.6.  Создавать инвалидам, занятым в организациях сферы образования, необходимые условия труда в соответствии с Законом N 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

6.2.7. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению в случаях, не противоречащих законодательству, оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой 1 % от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

6.2.8. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях в установленном размере.

 6.2.9. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» с учетом вносимых изменений.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

 6.2.10. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК, ФЗ 261-ФЗ от 31.07.20207).

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

6.2.11. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооружённые силы РФ.

6.2.12. Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов и осуществление выплат в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы РФ.

6.3. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

 - объявление благодарности;

 - выдача премии;

 - награждение ценным подарком.

Награждение Почетными грамотами:

 - управления образования;

 - Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования);

 - объявление благодарности Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования).

 Юбилейными датами учреждений считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать: для женщин - 50 лет, 55 лет; для мужчин – 50 лет, 60 лет.

В честь юбилейной даты при наличии финансовых средств по ходатайству руководителя работникам, являющимся членом Профсоюза, выплачивается денежное вознаграждение в сумме 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые выдающиеся трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения Почетными грамотами, благодарностями, медалями, знаками отличия, а также для присвоения почетных званий, установленных законодательством РФ для работников отрасли образования.

 Денежные выплаты к юбилейным датам, установленные по нескольким основаниям, не суммируются.

6.4. Дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, трудувечьем или профессиональными заболеваниями) реализуется при наличии финансовой возможности.

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

**7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Обязанности по созданию и обеспечению безопасных условий труда возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- регулярное выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку;

- ежегодную реализацию соглашения (план мероприятий) по улучшению условий охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков;

- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающими средств;

- организацию и проведение обучения и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, установленные законодательством РФ;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров;

- организацию и проведение гигиенической подготовки и переподготовки работников за счет средств бюджета, внебюджетных средств;

- осуществление расследования и учет несчастных случаев в учреждении, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм);

- анализ, разработку и внедрение профилактических мероприятий по предупреждению травматизма;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений;

- создание для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;

- регулярную комплектацию медикаментами аптечек первой помощи на рабочих местах;

- соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц;

- разработку и осуществление мер пожарной безопасности в учреждении;

- проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;

- незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, об изменении состояния дорог и проездов.

- проводить дни здоровья для работников и их членов семей, в том числе с выездом за город и на природу.

7.2.1. за счет бюджетных средств прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и гигиенической подготовкой с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК, ФЗ 261-ФЗ от 31.07.20207)

7.3. Обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствам индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный отпуск, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложения № 8,9).

 7.3.1. Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, компенсационных выплат, сокращенного рабочего времени, ежегодного дополнительного отпуска, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективных договорах организаций в соответствии с заключениями СОУТ.

 7.3.2. Осуществляет реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах (Приказ Минтруда России от 16.06.2014г №375н), в том числе:

* + - * организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
			* приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
			* устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
			* создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

Применение работодателем мер поощрения материального и морального стимулирования:

* + - * стимулирующие выплаты к зарплате за достигнутые результаты в мероприятиях по укреплению здоровья согласно Положению о распределении стимулирующей части зарплаты по учреждению,
			* награждение почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами работников, успешно сдавших нормы ГТО и активно занимающихся спортом и укреплением здоровья,
			* дополнительное поощрение (премирование) работников - победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, трудувечьем или профессиональными заболеваниями.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета;

- направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц;

- организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда в учреждении;

- включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда;

- принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке условий труда, проверку знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда в учреждении.

Мероприятия реализуются при наличии финансовой возможности.

 7.5. Работодатель обеспечивает освобождение работников от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

7.6. Стороны договорились:

- обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах;

- регулярно рассматривать на заседаниях трудового коллектива, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере;

- организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков.

**8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

8.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- осуществлять выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 30% от базового оклада молодым специалистам, прибывшим на работу после окончания учебного заведения в течение первого года работы.

8.4. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;  комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;  комиссии по охране труда.

**9**. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

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

9.1.3.  Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности**)** своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации и по другим вопросам социально-трудового характера.

9.4.4. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.5. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

9.4.12. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

**10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников.

10.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации 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 относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.7. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 4 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.8. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный не оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве - 3-5 календарных дней, заместителям председателя – 1-3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации – 3-5 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1-3 календарных дня.

10.1.9. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при аттестации, награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

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

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

**11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБУДО «Станция юных туристов»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечить выполнение мероприятий и действенный контроль за реализацией коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись в течение 3 дней с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2.  Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

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

* приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области»;
* приложение № 2 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБУДО «Станция юных туристов» длительного отпуска сроком до 1 года»;
* приложение № 3 «Перечень локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации»;
* приложение № 4 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области»;
* приложение № 5 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда»;
* приложение № 6 «Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск»;
* приложение № 7 «Соглашение по охране труда МБУДО «Станция юных туристов» г. Губкина и первичной профсоюзной организации на 2021-2023 годы»;
* приложение № 8 «Перечень профессий и должностей и типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты»;
* приложение № 9 «Перечень работ профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств»;
* приложение № 10 «Форма расчётного листка».

 Приложение № 1

 к Коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работников:С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организацииМБУДО «Станция юных туристов»Протокол № 22 от 28.12.2023г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Зудова  |  Представитель работодателя:Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Коломыцева«29» декабря 2023г.  |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.
	2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

«Работодатель» – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области (далее – Учреждение);

«Работник» – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

«дисциплина труда» – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором (эффективным контрактом), локальными нормативными актами Учреждения.

* 1. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.
	2. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учётом мнения представительного органа работников.
	3. Официальным представителем Работодателя является директор.
	4. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров (эффективных контрактов).
	5. Соблюдение настоящих Правил является обязательным для всех работников Учреждения.

**2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

* 1. Работники реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора (эффективного контракта).
	2. При приёме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) Работодатель обязан ознакомить лица, поступающего на работу, под роспись с Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
	3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан потребовать от лица, поступающего на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС может заменить документ, который подтверждает регистрацию в системе персонифицированного учета);
* документы воинского учёта – 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 о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ, Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации»).

Заключение трудового договора (эффективного контракта) без предъявления указанных документов не производится.

* 1. При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.
	2. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине, Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
	3. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
	4. При заключении с Работником трудового договора (эффективного контракта) в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре (эффективном контракте) условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
	5. Трудовые договоры (эффективные контракты) могут заключаться:

- на неопределённый срок;

* на определённый срок (срочный трудовой договор (эффективный контракт)).
	1. Трудовой договор (эффективный контракт) составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается Работнику, другой хранится в личном деле сотрудника у Работодателя.
	2. Прием на работу оформляется трудовым договором (эффективным контрактом). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта) [приказ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1d91a5e82050178caef5d0eea647ee6caf4effd1/) (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с [правилами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_434691/0bcb36bb1684e9183927055e83f44ce0bac15487/#dst797) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.
	3. Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. В данном случае письменное оформление трудового договора (эффективного контракта) должно быть заключено не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.
	4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) производится по соглашению между Работником и Работодателем за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме.
	5. При приёме на работу, переводе на другую работу, в других, установленных трудовым законодательством, случаях, а также в случае возникновения необходимости уполномоченный по охране труда знакомит всех Работников с требованиями охраны труда.
	6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставлять Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работу у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

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

**3. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть прекращён (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) (ст. 78 ТК РФ).

3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), письменно предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не предусмотрен ТК РФ или иным Федеральным законом. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По договоренности между сторонами трудовой договор (эффективный контракт) может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

3.4. Срочные трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками прекращаются с соблюдением правил, установленных ст. 79 ТК РФ.

3.5. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя производится по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске.

3.6. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) оформляется приказом, подписываемым руководителем Учреждения или лицом, им уполномоченным. С данным приказом работник знакомится под роспись.

3.7. Днём прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

3.9. В день прекращения трудового договора (эффективного контракта) специалист по кадрам Учреждения выдаёт трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя, а также, по письменному заявлению работника, заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.10. В случаях, когда в день прекращения трудового договора (эффективного контракта) выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

**4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор (эффективный контракт) с Работником в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полной мере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовыми договорами (эффективными контрактами);

- знакомить работников под роспись с применяемыми локальными нормативными актами;

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

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- обеспечивать работникам организацию проведения за счет средств субсидий на выполнение государственного задания обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (1 раз в 5 лет). На время прохождения медосмотра и обязательного психиатрического освидетельствования за работником сохраняется должность и средний заработок (ст. 185 ТК РФ);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

4.3. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексов РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется), справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), подтверждённых медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору (эффективному контракту) и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья;

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

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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объёме.

**5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

5.1.Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Другие права работников установлены ст. 21 ТК РФ, а также могут предусматриваться коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором (эффективным контрактом).

5.2. Недопустимо применение физического и (или) психического насилия по отношению не только к обучающимся, но и к педагогическим и иным работникам образовательной организации;

- предусматривается, что за неисполнение или нарушение, в том числе обязательных требований к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в образовательной организации к обучающимся могут быть применены такие меры дисциплинарного взыскания, как замечание, выговор отчисление;

5.2.1. В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе:

- направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся, нарушающим или ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;

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

- использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

 5.2.2. Руководитель образовательной организации обязан принимать относящиеся к его компетенции меры для защиты прав участников образовательных отношений, недопущения применения в отношении них физического и психического насилия.

5.2.3. Использовать средства связи во время проведения учебных занятий допускается только в случае возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, иных экстренных случаях.

5.3. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом) и должностной инструкцией;

- соблюдать настоящие Правила, другие локальные нормативные акты Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- проходить аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории, повышать свой профессиональный уровень путём систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе;

- бережно относится к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

5.4. Работник обязан возместить Работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

5.5. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (статья 5, часть 9 статьи 11 Федерального закона от 14.07. 2022 №255-ФЗ, часть 1.1 статьи 12.2, часть 4.1 статьи 46 Закона об Образовании в РФ №273-ФЗ).

**6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Для методистов, педагогов-организаторов устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.2. Рабочий день устанавливается с 9:00 до 18:00 (для методистов с 9:00 до 17:15). Время начала и окончания рабочего дня может быть изменено по желанию Работника при согласовании с руководителем Учреждения.

6.3. Рабочее время сторожей определяется графиком работы сторожей с соблюдением установленной нормы продолжительности рабочего времени. График утверждается директором учреждения.

6.4. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью один час (с 13:00 до 14:00). В другое время перерыв для отдыха и питания использовать не разрешается. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению, в том числе покидать рабочее место.

6.5. Продолжительность рабочего времени для педагогов дополнительного образования Учреждения устанавливается норма часов учебной (педагогической) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601). Учебная (педагогическая) нагрузка не должна превышать 36 часов в неделю.

При этом учитывается, что:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность объединений и прежний объём учебной нагрузки;

- объём учебной нагрузки у педагогических работников по возможности должен быть стабильным на протяжении всего учебного года;

- уменьшение объёма учебной нагрузки по инициативе Работодателя возможно только при сокращении числа обучающихся и объединений.

6.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогов дополнительного образования. В этот период они привлекаются администрацией Учреждения к педагогической и организационной работе, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка помещений, территорий и т.д.) в пределах установленного рабочего времени.

6.7. Графики работы на период летних каникул утверждаются приказом руководителя Учреждения не позднее, чем за две недели до начала каникул.

6.8. Общие собрания работников, заседания педагогического совета, совещания должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание – не более 1,5 ч., собрания учащихся – не более одного часа.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

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

Привлечение отдельных работников Учреждения к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и нерабочие праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия Работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.10. Учёт рабочего времени ведётся секретарем. Секретарь также ведёт контрольный учёт наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

6.11. Всем работникам предоставляется выходной день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации, а работникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ч.1 и ч.2 ТК РФ).

 Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня, для педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней.

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

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению с Работодателем оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

6.14. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения, и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после получения информации о пожеланиях работников.

Работник не позднее 1 декабря должен письменно либо устно сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год руководителю Учреждения, указав дату начала и продолжительность отпуска или его частей. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Многодетным сотрудникам – родителям трех или более детей до 18-ти лет предоставляется право брать ежегодный отпуск в любое удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

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

6.16. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

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

6.18. Работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

**7. СРОКИ И МЕСТО ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

7.1. Заработная плата выплачивается:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

- окончательный расчёт – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

7.2. Заработная плата перечисляется на лицевые счета работников в банке.

**8. ОХРАНА ТРУДА (гл.33-36 Трудового Кодекса РФ)**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Руководитель учреждения образования при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться отраслевой программой «Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда на 1996-1997 годы» Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 №378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».

8.3. Все работники образовательного учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

8.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.6. Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.7. Руководитель образовательного учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашению, либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

**9. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД**

9.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде могут применяться следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- награждение Почётной грамотой.

- представление к награждению государственными наградами, Почётными званиями Российской Федерации.

9.2. Все виды поощрений, за исключением денежных, объявляются работнику в торжественной обстановке при собрании представителей от коллектива Учреждения.

9.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха).

**10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ**

**ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

10.3. Применение дисциплинарного взыскания производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника. В случае отказа работника дать письменное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

10.8. Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято работодателем по своей инициативе, просьбе самого Работника, или общего собрания работников Учреждения.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1.  Правила утверждаются руководителем Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

11.2.  Каждый вновь поступающий на работу Работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами до начала выполнения его трудовых обязанностей в Учреждении.

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: |  УТВЕРЖДЕНО: |
| с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организацииМБУДО «Станция юных туристов»Протокол № 22 от 28.12.2023г. |  Директор МБУДО «Станция юных туристов»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Коломыцева «29» 12 2023г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях предоставления педагогическим**

**работникам МБУДО «Станция юных туристов» длительного отпуска**

**сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБУДО «Станция юных туристов».

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47  Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:

- методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

 5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

 5.1.Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МБУДО «Станция юных туристов»за 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период - до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 10 дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков*.*

9. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск не продлевается и не переносится.

15.Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Приложение № 3

**Перечень**

локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем

с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

|  |  |
| --- | --- |
| *№*  | *Наименование документа* |
| 1 | Коллективный договор |
| 2 | Приказы о сокращении численности или штата работников организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ) |
| 3 | Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ч. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 82 ТК РФ |
| 4 | Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ) |
| 5 | Составление графиков сменности при сменной работе (ч. 3 ст. 103 ТК РФ) |
| 6 | Приказы о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) |
| 7 | О привлечении к работам в праздничные дни, не предусмотренных ч. 5 ст. 113 ТК РФ |
| 8 | Приказы об установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ) |
| 9 | Утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ) |
| 10 | Установление системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ)- Положение об оплате труда работников образовательной организации;- Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации;- Тарификация педагогических работников;- Установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ). |
| 11 | Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). |
| 12 | Работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ) |
| 13 | О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)О введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ) |
| 14 | Расписание занятий. |
| 15 | О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ) |
| 16 | Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) |
| 17 | О снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ) |
| 18 | Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей) (ст. 196 ТК РФ) |
| 19 | Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ):Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации;Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации (ст. 218 ТК РФ);Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);Соглашение по охране труда. |
| 20 | Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы (ч.1 ст.374 ТК РФ) |
| 21 | Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Положение о комиссии по трудовым спорам |

Приложение № 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО: | РАССМОТРЕНО:  | УТВЕРЖДЕНО: |
| с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МБУДО «Станция юных туристов» Протокол № 22 от 28.12.2023г. | на общем собрании работников МБУДО «Станция юных туристов» Протокол № 6 «29» 12 2023г. | Директор МБУДО«Станция юных туристов» \_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Коломыцева«29» 12 2023г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13 мая 2019 года № 203-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования» и постановлением администрации Губкинского городского округа от 31 мая 2019 года № 918-па «О внедрении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования».

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников организаций дополнительного образования детей, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее положение устанавливает критерии (Приложение), порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Станция юных туристов» (далее – образовательное учреждение).

1.4. Стимулирующие надбавки устанавливаются два раза в год на 1 января и 1 июля по результатам труда работников образовательного учреждения.

1.5. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда всем категориям работников образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками образовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения распределяются Управляющим советом образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.8. Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев (прилагаются) настоящего Положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.9. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, запланированного на год, делится на общую сумму баллов.

1.10. Руководителю, его заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным настоящим Положением.

1.11. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

-гарантированные стимулирующие доплаты;

-стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса.

1.12. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

По решению Управляющего Совета МБУДО «Станция юных туристов» и в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации, работникам, на условиях совмещения исполняющим обязанности по другой профессии (должности), возможно установление стимулирующей выплаты по результатом труда по совмещаемой профессии (должности). Размер стимулирующей выплаты определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности по совмещаемой профессии (должности).

1.13. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград педагогическим работникам и руководителю:

 за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»;

 за отраслевые награды: звания «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

**2. Порядок распределения стимулирующих выплат**

**педагогическим работникам образовательных учреждений**

2.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации образовательного учреждения для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

2.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

2.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может, допущенные при работе со статистическими материалами.

2.4. Директор образовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

2.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

2.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по образовательному учреждению.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

**3. Критерии оценки результативности профессиональной**

3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников (Прилагаются) и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждении самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, Педагогического совета, Общим собранием образовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

**4. Порядок обжалования распределения стимулирующей части**

**заработной платы.**

4.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерацией порядке.

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**заместитель директора**

**за \_ полугодие 202\_-202\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии оценки эффективности** | **Количество баллов** |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства |  |
| 2. | Полнота реализации основных образовательных программ, выполнение работ | 10 баллов |
| 2.1. | Сохранность контингента не менее 80% от первоначального набора | 95-100% - 10 баллов90-94% - 8 баллов80-89% - 6 балловменее 80% - 0 баллов |
| 3 | Результативность реализации дополнительных образовательных программ | Очные конкуры | Заочные конкурсы (рисунков, фотографий, исследовательских работ и др.), рекомендованных для участия департаментом образования, управлением образования |
| 3.1 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня | 1 м. – 30 баллов2 м. – 25 баллов3 м. – 20 балловуч. – 15 баллов | 1 м. – 15 баллов2 м. – 12 баллов3 м. – 10 балловуч. – 5 баллов |
| 3.2 |  наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней | 1 м. – 21 баллов2 м. – 18 баллов3 м. – 15 балловуч. – 12 баллов | 1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла |
| 3.3 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня | Абсолютный победитель – 15 баллов1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла | 1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл |
| 3.4 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня | Абсолютный победитель – 7 баллов1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл | 1 м. – 3 баллов2 м. – 2 балла3 м. – 1 баллуч. – 0,5 балла |
| 4.  | Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов, структурных подразделении, реализация дополнительных направлений, работ, не относящихся к основной деятельности учреждения (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.) | 10 баллов за каждое объединение, направление |
| 5. | Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ: |  |
| 5.1 | разработка и реализация авторских общеразвивающих программ (в течение 3-х лет с момента утверждения программы***)*** | 5 баллов за каждую |
| 5.2 | разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении | 5 баллов за каждую |
| 5.3. | Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска») |  5 баллов  |
| 6. | Организация исследовательской деятельности учащихся | 5 баллов за каждый |
| 7. | Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе) |  |
| 7.1 | на уровне учреждения | 10 баллов |
| 7.2 | на муниципальном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов15 баллов |
| 7.3 | на региональном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов20 баллов |
| 8. | Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ: |  |
| 8.1 | Выступления на конференциях, семинарах (очные), подтвержденные официальными документами на муниципальном уровнена региональном уровнена всероссийском, международном уровнях  | муниципальный – 3 балларегиональный – 5 балловвсероссийский, международный – 10 баллов |
| 8.2 | Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень | 10 баллов15 баллов |
| 8.3 | Участие педагогических работников в конкурсах  | Очные:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 5 балловрегиональный – 10 балловфедеральный – 15 балловПобедитель:муниципальный уровень – 10 балловрегиональный – 15 балловфедеральный – 20 балловЗаочные, проводимые по приказу УОиН:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 1 балларегиональный – 3 балловфедеральный – 5 балловПобедитель:муниципальный уровень – 3 балларегиональный – 5 балловфедеральный – 10 баллов |
| 9 | Конкурсы профмастерства: |  |
| 9..1 | «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», *«*На получение денежное поощрения лучшим педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования Белгородской области» |   |
| 9.2 | Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, походов (по приказам УО, «СЮТур» |  |
|  | на муниципальном уровне | 5 баллов (при разработке нового положения) |
|  | на региональном уровне | 10 баллов |
| 9.3 | Подготовка и проведение УТЭ по приказам УО, «СЮТур» - на городском уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - за пределами региона | 1 балл3 балла5 баллов6 баллов |
| 10. | Профессиональная активность педагога. |  |
| 10.1 | Участие педагогов в судейских коллегиях, жюри конкурсов, олимпиад, предметных комиссий, экспертных групп (вне МБУДО «Станция юных туристов»)- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 3 балла5 баллов |
| 10.2 | наставничество | 5 баллов за каждого |
|  11 | Внедрение персонифицированного финансирования дополнительного образования. Работа в системе «Навигатор» | 1 балл за каждого учащегося |
| 11.1 | за ведение системы «Навигатор»:-отчисление, зачисление, создание программ в системе, ведение вкладки мероприятияотчёты, бухгалтерия (счета), заключение договоров, ведение журнала учета договоров | 20 баллов25 баллов |
| 11.2 | Признание сообществом профессиональных достижений педагога (грамоты, благодарности) | - муниципальный уровень - 5 баллов;- региональный уровень – 10 баллов:- всероссийский уровень – 15 баллов |
| 11.3 | Наличие и ведение личного сайта (с подтверждением документов)Работа с сайтом СЮТур:- публикация документов, приказов и т.д.;- изменение структуры сайта;- проверка наличия необходимой документации на сайте.Работа со страницей в соцсетях (ВКонтакте, Одноклассники);- ведение страницы – предоставление материала для публикации на странице | 3 балла за каждый3 балла5 баллов3 балла20 баллов за каждую соцсеть0,2 балла за каждый |
| 12 | Сохранение здоровья обучающимся |  |
| 12.1 | Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности) | 5 баллов |
| 13. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | 2 балла за 1 отзыв |
| 13.1 | наличие положительных отзывов о работе учреждения (публикации в СМИ, на сайте УО и т.д.) | 2 балла за каждый |
| 14 | Работа с родителямиОрганизация и проведение родительских собраний | 3 балла за каждое родительское собрание |
| 14.1 |  отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса | 3 балла за каждое родительское собрание |
| 15 | Дополнительно к набранным баллам добавляется |  |
| 15.1 | за ведение сайта учреждения | 5 баллов для секретаря и методиста |
| 12. | Разработка локальных актов, регламентирующих образовательную деятельность | 3 балла |
| 13. | Разработка программ по осуществлению деятельности Станции | 7 баллов за каждую |
| 14. |  Качественное орг. сопровождение аттестуемого | 1 категория – 3 баллавысшая категория – 5 баллов |
| 15.2 | за ведение протоколов педагогического совета | 5 баллов |
| 15.3 | ведение протоколов Общего собрания коллектива СЮТур | 3 балла |
| 15.4 | ведение протоколов Совета родителей | 3 балла |
| 15.5 | ведение протоколов общих родительских собраний | 3 балла |
| 15.6 | ведение протоколов заседания аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников | 3 балла |
| 15.7 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетности) | 3-5 баллов |
| 16 | работа, не связанная с основной деятельностью | 1 балл за каждый случай |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**заведующий отделом**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_ полугодие 202\_-202\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии оценки эффективности** | **Количество баллов** |
| 3. | Результативность реализации дополнительных образовательных программ | Очные конкуры | Заочные конкурсы (рисунков, фотографий, исследовательских работ и др.), рекомендованных для участия департаментом образования, управлением образования |
| 3.1 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня | 1 м. – 30 баллов2 м. – 25 баллов3 м. – 20 балловуч. – 15 баллов | 1 м. – 15 баллов2 м. – 12 баллов3 м. – 10 балловуч. – 5 баллов |
| 3.2 |  наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней | 1 м. – 21 баллов2 м. – 18 баллов3 м. – 15 балловуч. – 12 баллов | 1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла |
| 3.3 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня | Абсолютный победитель – 15 баллов1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла | 1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл |
| 3.4 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня | Абсолютный победитель – 7 баллов1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл | 1 м. – 3 баллов2 м. – 2 балла3 м. – 1 баллуч. – 0,5 балла |
| 4.  | Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов, структурных подразделении, реализация дополнительных направлений, работ, не относящихся к основной деятельности учреждения (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.) | 10 баллов за каждое объединение, направление |
| 5. | Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ: |  |
| 5.1 | разработка и реализация авторских общеразвивающих программ (в течение 3-х лет с момента утверждения программы***)*** | 5 баллов за каждую |
| 5.2 | разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении | 5 баллов за каждую |
| 5.3. | Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска») |  5 баллов  |
| 6. | Организация исследовательской деятельности учащихся | 5 баллов за каждый |
| 7. | Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе) |  |
| 7.1 | на уровне учреждения | 10 баллов |
| 7.2 | на муниципальном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов15 баллов |
| 7.3 | на региональном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов20 баллов |
| 8. | Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ: |  |
| 8.1 | Выступления на конференциях, семинарах (очные), подтвержденные официальными документами на муниципальном уровнена региональном уровнена всероссийском, международном уровнях  | муниципальный – 3 балларегиональный – 5 балловвсероссийский, международный – 10 баллов |
| 8.2 | Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень | 10 баллов15 баллов |
| 8.3 | Участие педагогических работников в конкурсах  | Очные:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 5 балловрегиональный – 10 балловфедеральный – 15 балловПобедитель:муниципальный уровень – 10 балловрегиональный – 15 балловфедеральный – 20 балловЗаочные, проводимые по приказу УОиН:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 1 балларегиональный – 3 балловфедеральный – 5 балловПобедитель:муниципальный уровень – 3 балларегиональный – 5 балловфедеральный – 10 баллов |
| 9 | Конкурсы профмастерства: |  |
| 9.1 | «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», *«*На получение денежное поощрения лучшим педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования Белгородской области» | - |
| 9.2 | Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, походов (по приказам УО, «СЮТур» |  |
|  | на муниципальном уровне | 5 баллов |
|  | на региональном уровне | 10 баллов |
| 9.3 | Подготовка и проведение УТЭ по приказам УО, «Сютур» - на городском уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - за пределами региона | 1 балл3 балла5 баллов6 баллов |
| 10. | Профессиональная активность педагога. |  |
| 10.1 | Участие педагогов в судейских коллегиях, жюри конкурсов, олимпиад, предметных комиссий, экспертных групп (вне МБУДО «Станция юных туристов»)- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 3 балла5 баллов |
| 10.2 | наставничество | 5 баллов за каждого |
|  11 | Внедрение персонифицированного финансирования дополнительного образования. Работа в системе «Навигатор» | 1 балл за каждого учащегося, |
| 11.1 | за ведение системы «Навигатор»:-отчисление, зачисление, создание программ в системе, ведение вкладки мероприятияотчёты, бухгалтерия (счета), заключение договоров, ведение журнала учета договоров | 20 баллов25 баллов |
| 11.2 | Признание сообществом профессиональных достижений педагога (грамоты, благодарности) | - муниципальный уровень - 5 баллов;- региональный уровень – 10 баллов:- всероссийский уровень – 15 баллов |
| 11.3 | Наличие и ведение личного сайта (с подтверждением документов)Работа с сайтом СЮТур:- публикация документов, приказов и т.д.;- изменение структуры сайта;- проверка наличия необходимой документации на сайте.Работа со страницей в соцсетях (ВКонтакте, Одноклассники)- ведение страницы – предоставление материала для публикации на странице | 3 балла за каждый3 балла5 баллов3 балла20 баллов за каждую соцсеть0,2 балла за каждый |
| 12 | Сохранение здоровья обучающимся |  |
| 12.1 | Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности) | 5 баллов |
| 13. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | 2 балла за 1 отзыв |
| 13.1 | наличие положительных отзывов о работе учреждения (публикации в СМИ, на сайте УО и т.д.) | 2 балла за каждый |
| 14 | Работа с родителямиОрганизация и проведение родительских собраний | 3 балла за каждое родительское собрание (с документальным подтверждением и фото) |
| 14.1 |  отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса |  |
| 15 | Дополнительно к набранным баллам добавляется |  |
| 15.1 | за ведение сайта учреждения | 5 баллов для секретаря и методиста |
| 15.2 | за ведение протоколов педагогического совета | 5 баллов |
| 15.3 | председателю первичного профсоюзного комитета | 5 баллов |
| 15.4 | заместителю председателя первичного профсоюзного комитета | 3 балла |
| 15.5 |  руководство МО | 3 балла |
| 15.6 | ведение протоколов общего собрания коллектива СЮТур | 3 балла |
| 15.7 | ведение протоколов Совета родителей | 3 балла |
|  | ведение протоколов общих родительских собраний | 3 балла |
| 15.8 | ведение протоколов заседания аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников | 3 балла |
| 15.9 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетности) | 3 баллов |
| 16 | работа, не связанная с основной деятельностью | 1 балл за каждый случай |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**Методист,**

 **Методист-инструктор**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_ полугодие 202\_-202\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии оценки эффективности** | **Количество баллов** |
| 2. | Полнота реализации основных образовательных программ, выполнение работ | 95-100% - 10 баллов90-94% - 8 баллов80-89% - 6 балловменее 80% - 0 баллов**10 баллов** |
| 3 | Результативность реализации дополнительных образовательных программ | Очные конкуры | Заочные конкурсы (рисунков, фотографий, исследовательских работ и др.), рекомендованных для участия департаментом образования, управлением образования |
| 3.1 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня | 1 м. – 30 баллов2 м. – 25 баллов3 м. – 20 балловуч. – 15 баллов | 1 м. – 15 баллов2 м. – 12 баллов3 м. – 10 балловуч. – 5 баллов |
| 3.2 |  наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней | 1 м. – 21 баллов2 м. – 18 баллов3 м. – 15 балловуч. – 12 баллов | 1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла |
| 3.3 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня | Абсолютный победитель – 15 баллов1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла | 1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл |
| 3.4 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня | Абсолютный победитель – 7 баллов1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл | 1 м. – 3 баллов2 м. – 2 балла3 м. – 1 баллуч. – 0,5 балла |
| 4.  | Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов, структурных подразделении, реализация дополнительных направлений, работ, не относящихся к основной деятельности учреждения (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.) | 10 баллов за каждое объединение, направление |
| 5. | Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ: |  |
| 5.1 | разработка и реализация авторских общеразвивающих программ (в течение 3-х лет с момента утверждения программы***)*** | 5 баллов за каждую |
| 5.2 | разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении | 5 баллов за каждую |
| 5.3. | Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска») |  5 баллов  |
| 6. | Организация исследовательской деятельности учащихся | 5 баллов за каждый |
| 7. | Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе) |  |
| 7.1 | на уровне учреждения | 10 баллов |
| 7.2 | на муниципальном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов15 баллов |
| 7.3 | на региональном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов20 баллов |
| 8. | Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ: |  |
| 8.1 | Выступления на конференциях, семинарах (очные), подтвержденные официальными документами на муниципальном уровнена региональном уровнена всероссийском, международном уровнях  | муниципальный – 3 балларегиональный – 5 балловвсероссийский, международный – 10 баллов |
| 8.2 | Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень | 10 баллов15 баллов |
| 8.3 | Участие педагогических работников в конкурсах  | Очные:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 5 балловрегиональный – 10 балловфедеральный – 15 балловПобедитель:муниципальный уровень – 10 балловрегиональный – 15 балловфедеральный – 20 балловЗаочные, проводимые по приказу УОиН:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 1 балларегиональный – 3 балловфедеральный – 5 балловПобедитель:муниципальный уровень – 3 балларегиональный – 5 балловфедеральный – 10 баллов |
| 9 | Конкурсы профмастерства: |  |
| 9..1 | «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», *«*На получение денежное поощрения лучшим педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования Белгородской области» | - |
| 9.2 | Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, походов (по приказам УО, «СЮТур» |  |
|  | на муниципальном уровне | 5 баллов |
|  | на региональном уровне | 10 баллов |
| 9.3 | Подготовка и проведение УТЭ по приказам УО, «Сютур» - на городском уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - за пределами региона | 1 балл3 балла5 баллов6 баллов |
| 10. | Профессиональная активность педагога. |  |
| 10.1 | Участие педагогов в судейских коллегиях, жюри конкурсов, олимпиад, предметных комиссий, экспертных групп (вне МБУДО «Станция юных туристов»)- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 3 балла5 баллов |
| 10.2 | наставничество | 5 баллов за каждого |
|  11 | Внедрение персонифицированного финансирования дополнительного образования. Работа в системе «Навигатор» | 1 балл за каждого учащегося |
| 11.1 | за ведение системы «Навигатор»:-отчисление, зачисление, создание программ в системе, ведение вкладки мероприятияотчёты, бухгалтерия (счета), заключение договоров, ведение журнала учета договоров | 20 баллов25 баллов |
| 11.2 | Признание сообществом профессиональных достижений педагога (грамоты, благодарности) | - муниципальный уровень - 5 баллов;- региональный уровень – 10 баллов:- всероссийский уровень – 15 баллов |
| 11.3 | Наличие и ведение личного сайта (с подтверждением документов)Работа с сайтом СЮТур:- публикация документов, приказов и т.д.;- изменение структуры сайта;- проверка наличия необходимой документации на сайте.Работа со страницей в соцсетях (ВКонтакте, Одноклассники);- ведение страницы – предоставление материала для публикации на странице | 3 балла за каждый3 балла5 баллов 3 балла20 баллов за каждую соцсеть0,2 балла за каждый |
| 12 | Сохранение здоровья обучающимся |  |
| 12.1 | Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности) | 5 баллов |
| 13. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | 2 балла за 1 отзыв |
| 13.1 | наличие положительных отзывов о работе учреждения (публикации в СМИ, на сайте УО и т.д.) | 2 балла за каждый |
| 14 | Работа с родителямиОрганизация и проведение родительских собраний | 3 балла за каждое родительское собрание (с документальным подтверждением и фото) |
| 14.1 |  отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса |   |
| 15 | Дополнительно к набранным баллам добавляется |  |
| 15.1 | за ведение сайта учреждения | 5 баллов для секретаря и методиста |
| 12. | Разработка локальных актов, регламентирующих образовательную деятельность | 3 балла |
| 13. | Разработка программ по осуществлению деятельности Станции | 7 баллов |
| 14. |  Качественное орг. сопровождение аттестуемого | 1 категория – 3 баллавысшая категория – 5 баллов |
| 15.2 | за ведение протоколов педагогического совета | 5 баллов |
| 15.3 | председателю первичного профсоюзного комитета | 5 баллов |
| 15.4 | заместителю председателя первичного профсоюзного комитета | 3 балла |
| 15.5 |  руководство МО | 3 балла |
| 15.6 | ведение протоколов общего собрания коллектива СЮТур | 3 балла |
| 15.7 | ведение протоколов Совета родителей | 3 балла |
| 15.8 | ведение протоколов общих родительских собраний | 3 балла |
| 15.9 | ведение протоколов заседания аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников | 3 балла методист |
| 15.10 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетности) | 3 балла |
| 16 | работа, не связанная с основной деятельностью | 1 балл за каждый случай |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**педагог дополнительного образования**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 202\_-202\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии оценки эффективности** | **Количество баллов** |
| 1. | Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства |  |
| 1.1 | Сохранность контингента не менее 80 процентов от первоначального набора  | **10 баллов** |
| 2. | Полнота реализации основных образовательных программ, выполнение работ | 95-100% - 10 баллов90-94% - 8 баллов80-89% - 6 балловменее 80% - 0 баллов**10 баллов** |
| 3.. | Результативность реализации дополнительных образовательных программ | Очные конкуры | Заочные конкурсы (рисунков, фотографий, исследовательских работ и др.), рекомендованных для участия департаментом образования, управлением образования |
| 3.1 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня | 1 м. – 30 баллов2 м. – 25 баллов3 м. – 20 балловуч. – 15 баллов | 1 м. – 15 баллов2 м. – 12 баллов3 м. – 10 балловуч. – 5 баллов |
| 3.2 |  наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней | 1 м. – 21 баллов2 м. – 18 баллов3 м. – 15 балловуч. – 12 баллов | 1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла |
| 3.3 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня | Абсолютный победитель – 15 баллов1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла | 1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл |
| 3.4 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня | Абсолютный победитель – 7 баллов1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл | 1 м. – 3 баллов2 м. – 2 балла3 м. – 1 баллуч. – 0,5 балла |
| 4.  | Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов, структурных подразделении, реализация дополнительных направлений, работ, не относящихся к основной деятельности учреждения (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.) | 10 баллов за каждое объединение, направление |
| 5. | Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ: |  |
| 5.1 | разработка и реализация авторских общеразвивающих программ (в течение 3-х лет с момента утверждения программы***)*** | 5 баллов за каждую |
| 5.2 | разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении | 5 баллов за каждую |
| 5.3. | Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска») |  5 баллов  |
| 6. | Организация исследовательской деятельности учащихся | 5 баллов за каждый |
| 7. | Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе) |  |
| 7.1 | на уровне учреждения | 10 балла |
| 7.2 | на муниципальном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов15 баллов |
| 7.3 | на региональном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов20 баллов |
| 8.. | Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ: |  |
| 8.1 | Выступления на конференциях, семинарах (очные), подтвержденные официальными документами на муниципальном уровнена региональном уровнена всероссийском, международном уровнях  | муниципальный – 3 балларегиональный – 5 балловвсероссийский, международный – 10 баллов |
| 8.2 | Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень | 10 баллов15 баллов |
| 8.3 | Участие педагогических работников в конкурсах  | Очные:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 5 балловрегиональный – 10 балловфедеральный – 15 балловПобедитель:муниципальный уровень – 10 балловрегиональный – 15 балловфедеральный – 20 балловЗаочные, проводимые по приказу УОиН:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 1 балларегиональный – 3 балловфедеральный – 5 балловПобедитель:муниципальный уровень – 3 балларегиональный – 5 балловфедеральный – 10 баллов |
| 9 | Конкурсы профмастерства: |  |
| 9.1 | «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», *«*На получение денежное поощрения лучшим педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования Белгородской области» |  |
| 9.2 | Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, походов (по приказам УО, «СЮТур» |  |
|  | на муниципальном уровне | 5 баллов |
|  | на региональном уровне | 10 баллов |
| 9.3 | Подготовка и проведение УТЭ по приказам УО, «Сютур» - на городском уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - за пределами региона | 1 балл3 балла5 баллов6 баллов |
| 10. | Профессиональная активность педагога. |  |
| 10.1 | Участие педагогов в судейских коллегиях, жюри конкурсов, олимпиад, предметных комиссий, экспертных групп (вне МБУДО «Станция юных туристов»)- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 3 балла5 баллов |
| 10.2 | наставничество | 5 баллов за каждого |
|  11 | Внедрение персонифицированного финансирования дополнительного образования. Работа в системе «Навигатор» | 1 балл за каждого учащегося |
| 11.1 | Признание сообществом профессиональных достижений педагога (грамоты, благодарности) | - муниципальный уровень - 5 баллов;- региональный уровень – 10 баллов:- всероссийский уровень – 15 баллов |
| 11.2 | Наличие и ведение личного сайта (с подтверждением документов)Работа с сайтом СЮТур:- публикация документов, приказов и т.д.;- изменение структуры сайта;- проверка наличия необходимой документации на сайте.Работа со страницей в соцсетях (ВКонтакте, Одноклассники);- ведение страницы – предоставление материала для публикации на странице | 3 балла за каждый3 балла5 баллов 3 балла20 баллов за каждую соцсеть0,2 балла за каждый |
| 12 | Сохранение здоровья обучающимся |  |
| 12.1 | Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности) | 5 баллов |
| 13. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | 2 балла за 1 отзыв |
| 13.1 | наличие положительных отзывов о работе учреждения (публикации в СМИ, на сайте УО и т.д.) | 2 балла за каждый |
| 14 | Работа с родителямиОрганизация и проведение родительских собраний | 3 балла за каждое родительское собрание (с документальным подтверждением и фото) |
| 14.1 |  отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса |   |
| 15 | Дополнительно к набранным баллам добавляется |  |
| 15.1 | председателю первичного профсоюзного комитета | 5 баллов |
| 15.2 | заместителю председателя первичного профсоюзного комитета | 3 балла |
| 15.3 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетности) | 3 баллов |
| 16 | работа, не связанная с основной деятельностью | 1 балл за каждый случай |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**педагог – организатор**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** |  **Критерии оценки эффективности** | **Количество баллов** |
| 1 | Результативность реализации дополнительных образовательных программ | Очные конкуры | Заочные конкурсы (рисунков, фотографий, исследовательских работ и др.), рекомендованных для участия департаментом образования, управлением образования |
| 1.1 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях международного уровня | 1 м. – 30 баллов2 м. – 25 баллов3 м. – 20 балловуч. – 15 баллов | 1 м. – 15 баллов2 м. – 12 баллов3 м. – 10 балловуч. – 5 баллов |
| 1.2 |  наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях всероссийского, межрегионального уровней | 1 м. – 21 баллов2 м. – 18 баллов3 м. – 15 балловуч. – 12 баллов | 1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла |
| 1.3 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях регионального уровня | Абсолютный победитель – 15 баллов1 м. – 10 баллов2 м. – 8 баллов3 м. – 6 балловуч. – 3 балла | 1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл |
| 1.4 | наличие победителей, призеров среди обучающихся (команд) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях муниципального уровня | Абсолютный победитель – 7 баллов1 м. – 5 баллов2 м. – 4 балла3 м. – 3 баллауч. – 1 балл | 1 м. – 3 баллов2 м. – 2 балла3 м. – 1 баллуч. – 0,5 балла |
| 2.  | Наличие в образовательной организации детских (молодежных) общественных объединений, клубов, профильных лагерей, отрядов, структурных подразделении, реализация дополнительных направлений, работ, не относящихся к основной деятельности учреждения (при наличии документального подтверждения (локальные акты, приказы и т.д.) | 10 баллов за каждое объединение, направление |
| 3. | Положительная (устойчивая) динамика расширения спектра инновационных дополнительных общеразвивающих программ: |  |
| 3.1 | разработка и реализация авторских общеразвивающих программ (в течение 3-х лет с момента утверждения программы***)*** | 5 баллов за каждую |
| 3.2 | разработка и реализация индивидуальных программ (проектов, маршрутов и т.д.) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении | 5 баллов за каждую |
| 3.3. | Реализация программ, проектов поддержки детей с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска») |  5 баллов  |
| 4. | Организация исследовательской деятельности учащихся | 5 баллов за каждый |
| 5. | Реализация проектов, направленных на развитие дополнительного образования (своевременное выполнение контрольных событий проекта, наличие отчетов в электронной системе) |  |
| 5.1 | на уровне учреждения | 10 баллов |
| 5.2 | на муниципальном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов15 баллов |
| 5.3 | на региональном уровне:- участник проекта- разработчик, руководитель проекта | 5 баллов20 баллов |
| 6.. | Представление опыта образовательной организации в публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, коллегиях, семинарах, публичных отчетах, на сайтах), в СМИ: |  |
| 6.1 | Выступления на конференциях, семинарах (очные), подтвержденные официальными документами на муниципальном уровнена региональном уровнена всероссийском, международном уровнях  | муниципальный – 3 балларегиональный – 5 балловвсероссийский, международный – 10 баллов |
| 6.2 | Внесение в банк данных АПО: муниципальный уровень региональный уровень | 10 баллов15 баллов |
| 6.3 | Прохождение аттестации - соответствие - 1 категория - высшая категория | 1 балл3 балла5 баллов |
| 6.3 | Участие педагогических работников в конкурсах  | Очные:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 5 балловрегиональный – 10 балловфедеральный – 15 балловПобедитель:муниципальный уровень – 10 балловрегиональный – 15 балловфедеральный – 20 балловЗаочные, проводимые по приказу УОиН:Лауреат/призёр:муниципальный уровень – 1 балларегиональный – 3 балловфедеральный – 5 балловПобедитель:муниципальный уровень – 3 балларегиональный – 5 балловфедеральный – 10 баллов |
| 7 | Конкурсы профмастерства: |  |
| 7.1 | «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», *«*На получение денежное поощрения лучшим педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования Белгородской области» | - |
| .8 | Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, соревнований, походов (по приказам УО, «СЮТур»- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 5 баллов10 баллов |
| 9 | Подготовка и проведение УТЭ по приказам УО, «Сютур» - на городском уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне - за пределами региона | 1 балл3 балла5 баллов6 баллов |
| 10. | Профессиональная активность педагога. |  |
| 10.1 | Участие педагогов в судейских коллегиях, жюри конкурсов, олимпиад, предметных комиссий, экспертных групп (вне МБУДО «Станция юных туристов»)- на муниципальном уровне- на региональном уровне | 3 балла5 баллов |
| 10.2 | наставничество | 5 баллов за каждого |
|  11 | Внедрение персонифицированного финансирования дополнительного образования. Работа в системе «Навигатор» | 1 балл за каждого учащегося |
| 11.1 | Признание сообществом профессиональных достижений педагога (грамоты, благодарности) | - муниципальный уровень - 5 баллов;- региональный уровень – 10 баллов:- всероссийский уровень – 15 баллов |
| 11.2 | Наличие и ведение личного сайта (с подтверждением документов)Работа с сайтом СЮТур:- публикация документов, приказов и т.д.;- изменение структуры сайта;- проверка наличия необходимой документации на сайте.Работа со страницей в соцсетях (ВКонтакте, Одноклассники );- ведение страницы – предоставление материала для публикации на странице | 3 балла за каждый3 балла5 баллов 3 балла20 баллов за каждую соцсеть0,2 балла за каждый |
| 12 | Сохранение здоровья обучающимся |  |
| 12.1 | Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности) | 5 баллов |
| 13. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг | 2 балла за 1 отзыв |
| 13.1 | наличие положительных отзывов о работе учреждения (публикации в СМИ, на сайте УО и т.д.) | 2 балла за каждый |
| 14 | Работа с родителямиОрганизация и проведение родительских собраний | 3 балла за каждое родительское собрание (с документальным подтверждением и фото) |
| 14.1 |  отсутствие объективных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на организацию образовательного процесса |  |
| 15 | Дополнительно к набранным баллам добавляется |  |
| 15.1 | за ведение сайта учреждения | 5 баллов для секретаря и методиста |
| 15.2 | за ведение протоколов педагогического совета | 5 баллов |
| 15.3 | председателю первичного профсоюзного комитета | 5 баллов |
| 15.4 | заместителю председателя первичного профсоюзного комитета | 3 балла |
| 15.5 |  руководство МО | 3 балла |
| 15.6 | ведение протоколов общего собрания коллектива СЮТур | 3 балла |
| 15.7 | ведение протоколов Совета родителей | 3 балла |
|  | ведение протоколов общих родительских собраний | 3 балла |
| 15.8 | ведение протоколов заседания аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников | 3 балла  |
| 15.9 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление отчетности) | 3 балла |
| 16 | работа, не связанная с основной деятельностью | 1 балл за каждый случай |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**секретаря**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Критерии** | **Баллы** |
| 1 | Качественное обеспечение выполнения поручений (писем, приказов) | 20 баллов |
| 2 | Качественное ведение делопроизводства, кадры, бухгалтерия | 10 баллов |
| 3 | Работа с ЭП, интернетом | 10 баллов |
| 4 | Ведение протоколов заседаний  | 10 баллов |
| 5 | Личное обслуживание оргтехники | 20 баллов |
| 6 | Ведение и поддержка в актуальном состоянии сайта | 20 баллов |
| 7 | Техническая поддержка ПК на Станции |  |
| 8 | Ведение электронного делопроизводства | 20 баллов |
| 9 | Рациональное расходование средств и оборудования | 10 баллов |
| 10 | Сохранность имущества | 10 баллов |
| 11 | Личная инициатива и творчество | 10 баллов |
| 12 | Выполнение дополнительной работы | 40 баллов |
| 13 | Наглядность в кабинете | 10 баллов |
| 14 | Создание и комплектование банка данных | 10 баллов |
| 15 | Нарушение исполнительской дисциплины | - 5 баллов |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**заведующего хозяйством**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** |  **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1. |  Соответствие санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. |  5 баллов |
| 2. |  Обеспечение современных учебно- бытовых условий (наличие вахта, и т.п.) | 5 баллов |
| 3. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения необходимых объектов текущего и капитального ремонта. | 5 баллов |
| 4. | Обеспечение своевременной подготовки учреждения к учебному году. | 10 баллов |
| 5. |  Контролирование расходов материалов и финансовых средств. | 5 баллов |
| 6.  | Ответственный за электрохозяйство | 5 баллов |
| 7. | Своевременная организация инвентарного учета имущества, проведение инвентаризации имущества, своевременно составление отчетов и ведение документации. | 5 баллов |
| 8. | Обеспечение младшего обслуживающего персонала средствами индивидуальной защиты. | 5 баллов |
|  9. | Обеспечение работников учреждения канцелярскими принадлежностями, предметами хозяйственного обихода. | 5 баллов |
| 10. | Организация и личное участие в работепо благоустройству, озеленению и уборке территории. |  5 баллов |
| 11. | Обеспечение соблюдения требований охраны труда при эксплуатации здания, энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организации текущего ремонта. | 5 баллов |
| 12. | Организация и личное участие в ремонте | 10 баллов |
| 13. | Проведения с работниками не реже 1 раза в год инструктажа по электробезопасности, противопожарной безопасности | 5 баллов |
| 14. | Принятие материальных ценностей, имущество, мебель, инвентарь на ответственное хранение в порядке, установленном законодательством. | 5 баллов |
|  15. | Уход за цветами | 5 баллов |
| 16. |  Исполнительская дисциплина | 3 баллов |
| 17. | Выполнение разовых поручений | 5 баллов |
| 18. | Обеспечение исправности средствпожаротушения: учет, хранение, заправка, ремонт. | 5 баллов |
| 19. |  Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды. | 5 баллов |
| 20. | Выполнение работ, не входящих врамки должностных обязанностей | 10 баллов |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**уборщика служебных помещений**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
|  | Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности.  | 5 баллов |
|  | Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях. | 5 баллов |
|  | Сохранение имущества учреждения и имущества учащихся. | 2 балла |
|  | Выполнение генеральной уборки учреждения | 5 баллов |
|  | Сбор и транспортировка мусора и отходов в установленное место. Промывка мусорных корзин. | 5 баллов |
|  | Выполнение разовых поручений | 5 баллов |
|  | Чистка и дезинфицирование мест общего пользования | 10 баллов |
|  | Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка | 5 баллов |
|  | Качество ежедневной уборки помещений. | 5 баллов |
|  | Соблюдение пропускного режима | 5 баллов |
|  | Проведение ремонтных работ | 20 баллов |
|  | Выполнение работ, не входящих в рамки должностных обязанностей | 5 баллов (за каждую) |
|  | Постановка и снятие объекта с охраны | 5 баллов |
|  | Исполнительская дисциплина | 3 баллов |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**вахтера**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. | 5 баллов |
| 2 | Сохранение имущества учреждения и имущества учащихся. | 2 балла |
| 3 | Соблюдение пропускного режима с регистрацией в журнале посещения учреждения | 5 баллов |
| 4 | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 5 баллов |
| 5 | Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов, администрации | 3 балла |
| 6 | Постановка и снятие объекта с охраны | 5 баллов |
| 7 | Выполнение работ, не входящих в рамки должностных обязанностей | 5 баллов (за каждую) |
| 8 | Исполнительская дисциплина | 3 балла |

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Станция юных туристов» города Губкина Белгородской области**

**Показатели эффективности деятельности**

**дворника**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**за \_\_ полугодие 20\_-20\_ учебного года**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальный балл** |
| 1 | Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. | 5 баллов |
| 2 | Своевременная уборка территории площадей, прилегающих к учреждению | 5 баллов |
| 3 | Своевременная очистка от снега и льда тротуаров, дорожек, посыпка их песком и т. д. | 5 баллов |
| 4 | Наблюдение за исправностью и сохранностью всего наружного оборудования и имущества (лавочек, карнизов, урн, вывесок и т.д.) | 4 баллов |
| 5 | Выполнение разовых поручений | 3 балла |
| 6 | Уход за клумбами | 5 баллов |
| 7 | Исполнительская дисциплина | 3 баллов |

Приложение № 5

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,**

**НА КОТОРЫХ УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ,**

**СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ**

**УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

*(приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»)*

1. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
2. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
3. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
4. Работа за дисплеями ЭВМ.
5. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.
6. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).

**Примечание.** Настоящий Перечень применяется для установления доплаты

работникам, непосредственно занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, за фактически отработанное время в таких условиях по результатам проведения СОУТ.

Приложение № 6

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО**

**НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения от 17.04.1968 г. № 27-М; Постановление Правительства Белгородской области от 27.05.2005 г..№ 111-пп)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессий** | **Количество дней****дополнительного отпуска** |
| ***За работу с вредными условиями труда*** |
| Библиотекарь  | по результатам СОУТ(не менее 7 дней) |
| ***За работу с ненормированным рабочим днем*** |
| Директор, заместители | 3 |
| Заведующий хозяйством  | 6 |
|  Секретарь | 6 |

Приложение № 7

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

МБУДО «Станция юных туристов» г. Губкина Белгородской области

и первичной профсоюзной организации

на 2024-2026 годы

МБУДО «Станция юных туристов» в лице директора Коломцевой Т.А. и первичная профсоюзная организация в лице председателя Зудовой А.А. заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024-2026 гг. администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Содержание** **мероприятия** | **Единица учёта** | **Количество** | **Стоимость** | **Срок** **выполнения** | **Ответственный** | **Ожидаемая социальная эффективность,** **Кол-во работающих, которым улучшены условия труда** |
| 1. **Организационные мероприятия**
 |
| 1. | Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков | Чел.(вкл. совместителей) | 212323 | 13,69215,00015,000 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, ответственный по охране труда в ОУ | 212323 |
| 2. | Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда  | Чел. | 222 | 2,02,02,0 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, ответственный по охране труда в ОУ | 222 |
| 3. | Разработка и изданиеинструкций, инструктажей по охране труда.Систематическое проведение инструктажей по охране труда | Учреждение | По факту | Не требует затрат | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, ответственный по охране труда в ОУ | 151515 |
| 1. **Технические мероприятия**
 |
| 4. | Установка новых и реконструкция уже имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях | Учреждение | В случае необходимости | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз | 151515 |
| 5. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами  | Шт. | Согласно графику | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор | 151515 |
| 6. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности | Учреждение | Согласно графику | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз  | 151515 |
| 7. | Обслуживание предохранительных защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты | Учреждение | Согласно графику | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз | 151515 |
| **Мероприятия по пожарной безопасности** |
| 8. | Обслуживание системы пожарной сигнализации | Учреждение |  | 3,33,33,3 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор,завхоз | 151515 |
| 9. | Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций | Учреждение | Согласно графику | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз | 151515 |
| 10 | Перезарядка огнетушителей | Учреждение |  | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз  | 151515 |
| 11 | Испытание пожарных кранов, лестниц, приобретение и испытание диэлектрических перчаток, ковриков и т.п. | Учреждение | Согласно графику | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз  | 151515 |
| 1. **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия**
 |
| 12 | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) | Чел. | 141515 | 42,742,742,7 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, секретарь | 141515 |
| 13 | Прохождение гигиенического санминимума | Чел. | 8610 | 5,03,756,25 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, секретарь  | 8610 |
| 14 | Оснащение помещений (кабинетов, спортзала и др.) аптечками для оказания первой помощи | Учреждение |  | 1,31,31,3 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз | 151515 |
| 1. **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**
 |
| 15 | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ | Чел. | 555 | 1,81,81,8 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз | 555 |
| 16 | Обеспечение работников смывающими и/или обезвреживающими средствами | Чел. | 666 | 2,12,12,1 | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор, завхоз  | 666 |
| 1. **Мероприятия, направленные на развитие физкультуры и спорта**
 |
| 17 | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «готов к труду и обороне»  | Учреждение | 151515 | По плану мероприятий | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор | 151515 |
|  | - Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря | Учреждение | 151515 | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор | 151515 |
|  | - Поощрение работников, достигших значительных результатов в спорте и укреплении здоровья | Учреждение |  | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор | 151515 |
|  | - Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудование игровых и физкультурных залов, площадок и занятий, физкультурой и спортом | Учреждение |  | По факту | 2024 г.2025 г.2026 г. | Директор | 151515 |

|  |  |
| --- | --- |
| Директор МБУДО «Станция юных туристов»\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Коломыцева |   Председатель ППО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Зудова |

Приложение № 8

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

**БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

*Утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 г. № 541-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии (должности) |  Тип СИЗ | Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях) | Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) | Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов) |
| 1.   |  Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный |   | 1 шт. в год |   |
|  2. |  Дворник | Костюм хлопчатобумажныйФартук хлоп. бумажный с нагрудникомРукавицы комбинированныеДополнительно:Плащ непромокаемый |   | 1шт. в год1шт. в год6 пар в год1шт. на 3 года |   |
|  3. | Сторож (вахтер) | При занятости на наружных работах:Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой |   |  1шт. на 3 года |   |
|  4. | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажныйРукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:Сапоги резиновые Перчатки резиновые |   | 1шт. в год6 пар в год1 пара в год12 пар в год |   |

Приложение № 9

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

*(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н*

**«**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХИ (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  | **Перечень работ и профессий** | **Норма выдачи (от 100 до 400 грамм в месяц на 1 единицу)** |  |
| 1. | Библиотекарь | 100 |  |
| 2. | Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий  | 100 |  |
| 3. | Уборщик служебных помещений | 100 |  |
| 4. | Дворник | 100 |  |

Примечания:

 Мыло не выдается, если в организации оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

\\

Приложение № 10

**Форма расчётного листка**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ф.И.О.** | **табельный номер** |  |  |
|   |   |   |  |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |
| Подразделение | МБУДО "Станция юных туристов" |  |  |
|  |  |
|  |  |
| Должность |  |   |  |  |
| Норма времени | 17 дн |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |
| Фактическое время | 17 дн |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |
| Расчеты в 01/2024 |  |  |
| МОП\_УО |  | Январь | 1-15; 5.00д | 0,00 |  |  |
| МОП\_УО |  | Январь | 16-31; 12.00д | 0,00 |  |  |
| Допл стимул\_УО |  | Январь | 1-15; 5.00д | 0,00 |  |  |
| Допл стимул\_УО |  | Январь | 16-31; 12.00д | 0,00 |  |  |
| **Начислено** |  |  |  | **0,00** |  |  |
| **Авансировано** |  |  |  | **0,00** |  |  |
| НДФЛ |  | Январь |  | 0,00 |  |  |
| НДФЛ |  | Февраль |  | 0,00 |  |  |
| Профсоюз |  | Январь | 1.00% | 0,00 |  |  |  |
| Банк |  | Январь | 100.00% | 0,00 |  |  |  |
| Банк |  | Январь | 100.00% | 0,00 |  |  |  |
| **Удержано** |  |  |  | **0,00** |  |  |  |
| **Зачтено** |  |  |  | **0,00** |  |  |  |
| **К выдаче** |  |  |  | **0,00** |  |  |  |
| **Переплачено** |  |  |  | **0,00** |  |  |  |
|  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |  |  |  |
| **Размер компенсации за нарушение установленного срока выплат** |  | **0,00** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**