

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
Г. ТАРКО-САЛЕ ПУРОВСКОГО РАЙОНА  
на 2022-2024 годы**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Муниципальное бюджетное  
образовательное учреждение  
дополнительного образования «Дом  
детского творчества» г. Тарко-Сале  
Пуровского района

  
Директор М.Н.Канищева  
«18» декабря 2021 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного  
образования «Дом детского творчества»  
г. Тарко-Сале Пуровского района

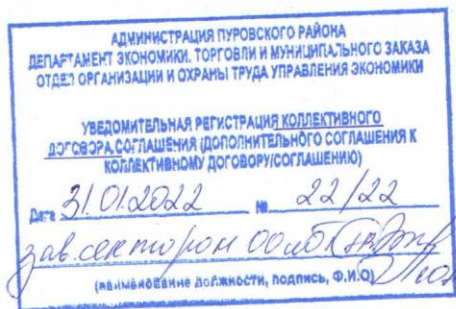
Л.Ф.Харчевникова  
Л.Ф.Харчевникова

«18» декабря 2021 г.

Утвержден на общем собрании работников  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

Протокол № 3 от «18» декабря 2021 г.

Дата вступления:  
с «01» января 2022 года



## СОДЕРЖАНИЕ:

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Общие положения                                                                    | 3  |
| 2. Трудовые отношения, обязательства Сторон.                                          | 5  |
| 3. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров | 11 |
| 4. Аттестация педагогических работников                                               | 12 |
| 5. Рабочее время и время отдыха                                                       | 14 |
| 6. Оплата и нормирование труда                                                        | 18 |
| 7. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации                                  | 20 |
| 8. Охрана труда и здоровья                                                            | 26 |
| 9. Гарантии профсоюзной деятельности                                                  | 30 |
| 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон            | 32 |

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района.

Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение 3. Перечень доплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение 4. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района.

Приложение 5. Мероприятия по улучшению условий охраны труда.

Приложение № 6 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района, сокращенно – МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале;

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - Стороны) являются:

- МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале в лице его представителя - директора Канищевой Галины Николаевны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель);

- работники МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале (далее – Работники), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Харчевниковой Любови Фёдоровны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. (далее – профком).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Законом Ямало-Ненецкого автономного округа «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» от 27.06.2013 года № 55-ЗАО, Уставом МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале (далее – Устав), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Пуровский район с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. В случае реорганизации (изменении правового статуса) учреждения права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их

правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения (ст. 49 ТК РФ).

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

В Коллективном договоре с учётом особенностей деятельности учреждения и финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.17. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с **01 января 2022 года** и действует по **31 декабря 2024 года**.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников учреждения и оформляются протоколом.

Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте учреждения.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале (приложение № 1);

- перечень профессий и должностей работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 2);

- перечень доплат компенсационного характера работникам МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда (приложение № 3).

- Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале (приложение № 4).

1.19. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.20. Работодатель обязуется:

- довести текст коллективного договора до всех работников учреждения не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.21. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, региональных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

1.22. Профком обязуется:

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.23. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.24. Администрация и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении принятых обязательств на общем собрании работников два раза в год.

## **II. Трудовые отношения, обязательства Сторон.**

2.1. Трудовой договор, его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора выдается на руки Работнику.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.5. Испытание Работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, допускается только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ Учреждения, и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Учреждение вправе в соответствии с Федеральным законом об образовании привлекать к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется Учреждением.

2.8. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, когда имеется решение окружной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, о допуске их к педагогической деятельности в отношении лиц, имевших судимость за совершение вышеуказанных преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

г) признанные недееспособными в установленном федеральном законом порядке;

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

К занятиям трудовой деятельностью в сфере образования с участием несовершеннолетних не допускаются:

а) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, когда имеется решение окружной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, о допуске их к педагогической деятельности в отношении лиц, имевших судимость за совершение вышеуказанных преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести;

б) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

2.9. В Учреждении наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

Право на занятие вышеуказанных должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках.

2.10. Права, обязанности и ответственность работников учреждения, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.11. Руководителю, заместителям руководителя учреждения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам (статья 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

2.12. Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических Работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только по инициативе Работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.14. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

2.15. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества воспитанников, проведение эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.16. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться временное выполнение работником трудовой функции дистанционно.

Работодатель временно на период выполнения работником трудовой функции дистанционно, обеспечивает работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

При осуществлении трудовой деятельности в дистанционном режиме, сохраняется режим рабочего времени, установленный трудовым договором и локальным актом учреждения.

По соглашению сторон работником при осуществлении трудовой функции дистанционно может быть использовано личное или арендованное имущество. Перечень имущества и связанные с его эксплуатацией программно-технические средства, также согласовываются работодателем. При этом работодатель компенсирует работнику расходы в случае использования принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, при предоставлении соответствующих подтверждающих документов.

2.18. Прекращение трудового договора с работником возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

Оформление изменений условий трудового договора осуществляется путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.19. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

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

2.23. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.24. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.25. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям осуществляется администрацией Учреждения без согласия профсоюза.

2.26. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказа, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе Работодателя по пункту 2, 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ председателя профкома и его заместителей, лиц, избранных в члены райкома профсоюза и другие вышестоящие профсоюзные органы в течение двух лет после окончания срока их полномочий, возможно только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года);
- молодые специалисты, из числа лиц коренных малочисленных народов Севера, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.
- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

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

Расторгаются трудовые договоры, в первую очередь, с временными работниками и лицами, работающими по совместительству.

Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата предусматриваются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

2.27. Обязательства Сторон коллективного договора и их представителей. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения Работников Стороны имеют следующие права и принимают на себя следующие обязательства:

Работники имеют право:

- на объединение, включая права на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении Учреждением, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- на гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, законами Ямало-Ненецкого автономного округа, нормативно-правовыми актами Пуровского района, настоящим Коллективным договором, трудовым договором.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный и результативный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, предусмотренную трудовыми договорами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- сохранять право на трудоустройство лиц, уволенных в связи с призывом на военную службу, в течение трех месяцев после увольнения со службы, а за проходившими службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников необходимыми, для исполнения своих трудовых обязанностей, средствами;
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке кадров;
- предоставлять профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объёме задолженности по выплате заработной платы, по показателям условий и выполнений мероприятий по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых решений по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- взаимодействовать с профсоюзом при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний, по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы Работников Учреждения.
- привлекать профсоюз к участию в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы Работников образовательных учреждений (ст.19 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством, коллективным договором и трудовыми договорами.

### **III. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года.

Работодатель согласно Закону «Об образовании в Российской Федерации» создает условия для повышения квалификации работников, т.к. это является условием выполнения работниками педагогической деятельности.

3.2. Работодатель обязуется:

- определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, исходя из потребности организации;
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;

- возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств организации, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по истечении срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

#### **IV. Аттестация педагогических работников**

4.1. Аттестации педагогических работников проводится в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.2. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.3. Аттестация педагогических работников проводится в двух направлениях:

- аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

4.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией образовательного учреждения.

Аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности не подлежат:

– педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

– беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.5. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится Аттестационной комиссией департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа на основании заявления педагогического работника.

4.6. Работодатель по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

При этом, сохраняется общее требование порядка аттестации, а именно: высшая квалификационная категория может быть присвоена не ранее, чем через 2 года после присвоения первой квалификационной категории по одной из должностей.

4.8. Рассмотрение Аттестационной комиссией департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятии решений об установлении квалификационной категории может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы выборным органом первичной профсоюзной организации:

- имеющие заслуги, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших педагогических работников на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет), с победой или получением призов в номинациях на различных этапах окружного конкурса педагогического мастерства в различных номинациях, а также с наличием у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности, полученных в аттестационный период;

- привлекаемые в качестве экспертов к проведению мероприятий по контролю в рамках осуществления государственного контроля (надзора) в сфере образования, государственного контроля качества образования;

- привлекаемые в качестве специалистов, осуществляющих качественно и на высоком уровне всесторонний анализ профессиональной деятельности в рамках аттестации педагогических работников на региональном уровне.

4.9. Работодатель сохраняет оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.10. Работодатель сохраняет за педагогическими работниками 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 трёх лет – не менее чем на один год;

- не менее чем на один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, отпуска, предоставляемого до одного года.

Работодатель сохраняет за педагогическими работниками оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ).

5.3. Для категорий работников учреждения профессиональной квалификационной группы должностей «руководители», «служащие», «рабочие», «прочие специалисты» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Режим работы Руководителя, его заместителей и других руководящих Работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Для Работников, занимающих штатные должности категории «Служащие», «Рабочие», продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.6. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом автономного округа от 27.06.2013 г. № 55 – ЗАО «Об образовании в ЯНАО, а также другими нормативными актами регламентирующими нормы труда педагогических работников, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им в учреждении объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

5.6.1. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в подпункте 2.7, позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения N 1 к приказу N 1601, с их письменного согласия сверх

установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

5.6.2. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения N 1 к приказу N 1601, за норму часов педагогической работы 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.7. Режим работы сторожей в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) регулируется статьей 96 ТК РФ.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случаях, предусмотренных статьями 97-99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
- дни нахождения в служебной командировке.

5.9. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 ФЗ);

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (приложение № 2 к коллективному договору).

5.13. За работу в районах Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.14. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте

до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.20. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

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

5.22. Всем работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывный отдых) при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

5.23. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем включаются в трудовой договор.

5.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.25. Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия Работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, Отраслевым соглашением между Департаментом образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Ямало-Ненецкой окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора (приложение 4).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц наличными денежными средствами, либо в безналичном порядке путем перечисления на указанный в заявлении работником счет в кредитной организации.

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (за первую половину месяца (аванс)) и 10 число следующего месяца (за вторую половину месяца, за фактически отработанное время).

Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% от месячной заработной платы, установленной по тарификации работнику учреждения.

Вновь принятым работникам заработная плата должна быть выплачена не позднее 15 календарных дней со дня приема на работу.

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

В декабре, в связи с окончанием финансового года, новогодние и рождественские праздники, действуя в интересах работников, выплату заработной платы осуществлять досрочно, не позднее 25 числа в установленный срок выплаты заработной платы за 1 половину месяца.

Сроки выплаты заработной платы за 1 половину января, в связи с досрочной выплатой заработной платы работникам в декабре не переносить, выплачивать в установленный срок – 25 января.

Выплаты стимулирующего характера производить не позднее 30 дней с даты издания приказа.

Премияльные выплаты по итогам работы за период производить не позднее 30 дней с даты издания приказа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Изменение размеров заработной платы производится:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- в случае индексации должностных окладов на основании нормативно правового акта органа местного самоуправления.

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

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

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия решения Минобрнауки России о выдаче диплома.

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

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой (1/150) действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 №272-ФЗ).

6.5. За работниками, направляемыми в командировки, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата суточных по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам и оплата проезда к месту командировки и обратно за счёт направляющей стороны.

6.6. В целях повышения доходов работников бюджетной сферы, а также регулирования оплаты труда с учетом роста цен и уровня инфляции производится индексация окладов работников на основании соответствующего Постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа и Постановления Главы района.

6.7. Стороны договорились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.8. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе» (далее - минимальный размер заработной платы), а также Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с локальными нормативными актами организации производится доплата до минимального размера заработной платы.

6.10. К заработной плате Работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

6.11. Выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в размере 80 процентов с первого дня работы

6.12. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.13. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работников во время карантинов, отмены занятий в связи с метеоусловиями, а выплату заработной платы производить в полном объеме.

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.15. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

## **VII. Меры социальной поддержки, гарантии и компенсации.**

7.1. Понятие гарантий и компенсаций (ст. 164 ТК РФ):

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального округа Пуровский район.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при прохождении диспансеризации;
- при переезде в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа и муниципального округа Пуровский район.

7.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.4. При направлении работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ) ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

При направлении работника в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику (ст. 168 ТК РФ):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения (при отсутствии документов, подтверждающих проживание, расходы по найму жилого помещения не возмещаются);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167, часть 2 ТК РФ).

7.5. Работодатель освобождает работника от основной работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

7.6. Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173, 177 ТК РФ) для:

- прохождения промежуточной аттестации;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней.

7.7. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения

указанного общеобразовательного учреждения и обратно в размере 100 процентов стоимости проезда.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 47 п.4 закон от 29.12.2012г. №273 – ФЗ закона «Об образовании в Российской Федерации»).

7.8. Работодатель оплачивает работникам стоимость проезда работника и (или) членов его семьи к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в два года любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным автомобилем.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 ТК РФ).

Компенсации подлежат расходы по проезду к месту проведения отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, соответствующих налогов с продаж и других).

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

При непредставлении проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и другое), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по соответствующему тарифу проезда в плацкартном вагоне на железнодорожном транспорте.

По желанию работника работодатель предоставляет время для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, которые не засчитываются работнику в срок отпуска, продолжительность определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется.

Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Женщины, работающие в учреждении и имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком.

По просьбе одного из родителей, работающего в учреждении, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

При выделении профсоюзом путёвки на санаторно-курортное лечение, работодатель предоставляет работнику отпуск на время прохождения лечения.

7.9. Работникам выплачивается единовременное пособие при достижении возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в размере, установленном постановлением Правительства автономного округа.

Единовременное пособие при назначении страховой пенсии по старости либо достижении возраста 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин выплачивается работникам по заявлению при одновременном соблюдении на день обращения следующих условий в соответствии со ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО:

- достигнут возраст 50 лет для женщин и 55 лет для мужчин при наличии стажа работы на территории автономного округа 15 календарных лет либо назначена страховая пенсия по старости;

- наличие стажа работы в организациях, указанных в абзаце первом ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО, не менее 10 лет.

7.10. Право на единовременное пособие, указанное в ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО, предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности в государственных учреждениях автономного округа и муниципальных учреждениях в автономном округе.

7.11. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, закончившим обучение и имеющим документ об образовании и о квалификации, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников, соответствующие полученной специальности, связанные с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей (далее - специалисты), (ст. 21 Закона ЯНАО от 27.06.2013 года № 55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе») специалистам при поступлении на работу выплачивается:

- единовременное пособие.

Размеры указанных пособий устанавливаются постановлением Правительства автономного округа.

Специалисты имеют право на выплату единовременного пособия и установление при одновременном соблюдении следующих условий:

- данное учреждение является основным постоянным местом работы специалиста;
- наличие в заключенном на неопределенный срок трудовом договоре с руководителем учреждения следующих обязательств:

- отработать в учреждении не менее трех лет на должностях педагогических работников, связанных с организацией образовательного процесса и (или) воспитанием детей;

- возвратить единовременное пособие работодателю в случае увольнения по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, до истечения срока обязательства.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

В связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает.

При увольнении по иным основаниям и соблюдении требований о возврате единовременного пособия, специалист не утрачивает право на получение единовременного пособия.

Порядок назначения и выплаты единовременного пособия специалистам устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Выплата единовременного пособия специалистам производится в фиксированном размере.

7.12. Работодатель оплачивает работникам, заключившим трудовой договор с учреждением, и членам его семьи, прибывшим с ним, компенсацию расходов, связанных с переездом (ст. 326 .ТК РФ).

7.13. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости), ст. 256 ТК РФ.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено законодательством.

7.14. Работодатель возмещает вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсирует моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа и Пуровского района.

7.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1. ТК РФ).

7.16. Стороны договорились совместно добиваться:

7.16.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Осуществляет защиту социальных гарантий работников и членов их семей в соответствии с законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, вносит предложения в проекты законодательных и нормативных документов, затрагивающих вопросы заработной платы, уровня социальной защищённости работников учреждения, добивается включения повышения ответственности работодателя за создание условий труда, соответствующих законодательству, установления оплаты труда и социальных гарантий не ниже установленных действующим законодательством, системы мер по материальной поддержке работников, оказывает материальную помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

7.16.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, в том числе на условиях найма, и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.16.3. Стороны совместно добиваются гарантий переселяющимся из района Крайнего Севера в другие регионы страны в связи с сокращением, закрытием общеобразовательного учреждения, по состоянию здоровья и ветеранам педагогического труда.

7.17. Работодатель обеспечивает предоставление иных гарантий и компенсаций для лиц, работающих в районах Крайнего Севера в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Пурувский район.

7.18. Санаторно-курортные путевки предоставляются только членам Профсоюза.

7.19. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи и иных выплат единовременного материального поощрения работникам, а именно:

- материальной помощи социального характера.

Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, уволенных по пунктам 5-11 статьи 81 и пункту 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания.

Предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

смерть (гибель) супруга (супруги), одного из родителей, детей в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей;

смерть (гибель) самого сотрудника (материальная помощь выплачивается супругу (супруге); одному из родителей; детям умершего работника; лицу, являвшемуся опекуном или попечителем; родным (единокровным и (или) единоутробным) брату или сестре по личному заявлению одного из указанных лиц с обязательным представлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих статус заявителя по отношению к работнику) в размере месячной заработной платы работника с учетом РК И СН;

- рождение ребенка (усыновление/удочерение) в размере 10000 (десять тысяч) рублей;
- тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия, аварийных и чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар) в размере месячной заработной платы работника с учетом РК И СН.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника с указанием причин, послуживших основанием для ее оказания с приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены:

- копии свидетельства о смерти;
- копии документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим;
- копия свидетельства о браке;
- копия свидетельства о рождении (усыновлении);
- копия свидетельства об установлении отцовства;
- копия документа, подтверждающего опеку (попечительство);
- копия свидетельства о перемене имени;
- копии заключения (справки) медицинского учреждения, листка нетрудоспособности;
- копии заключения учреждения медико-социальной экспертизы;
- копии акта о затоплении помещения;
- копии, справки об аварии коммунальных сетей;
- копии акта противопожарной службы;
- копии других документов.

Решение об оказании материальной помощи сотруднику принимает комиссия, созданная в Учреждении.

На основании протокола заседания комиссии об оказании материальной помощи сотруднику оформляется локальный акт (приказ) руководителя учреждения, который является основанием для выплаты.

Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово - хозяйственной деятельности) учреждения, и при условии соблюдения установленного соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы.

7.20. Сотрудникам Учреждения, прошедшим вакцинацию против COVID-2019, предусматриваются следующие условия предоставления двух дополнительных дней отдыха:

- Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против COVID-2019 однокомпонентной вакциной "Спутник Лайт" единовременно два дня отдыха, в дни, непосредственно следующие за днем вакцинации.

- Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против COVID-2019 двухкомпонентной вакциной российского производства по одному дню, непосредственно следующему за днем каждого этапа вакцинации, либо единовременно два дня после одного из этапов по выбору работника.

- Сохранять на время дополнительных дней отдыха за работниками заработную плату.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

8.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

8.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

8.1.5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда, осуществлять профилактические меры, препятствующие воздействию и распространению ВИЧ-инфекции, наркомании, алкоголизма и других социально опасных заболеваний среди работников.

8.1.6. Организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения.

8.1.7. Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры-конкурсы и другие мероприятия по охране труда.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего, в размере установленным нормативом.

8.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

8.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

8.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

8.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором (приложение 3 к Коллективному договору).

8.2.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

8.2.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами.

8.2.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

8.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.2.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.15. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

8.2.16. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

8.2.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

8.2.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

8.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

8.2.22. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

8.2.23. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

8.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.2.25. Обеспечить наличие аптек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

8.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты или места для организации приема пищи работников учреждения, организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия.

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

8.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении; список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности.

8.6. Работники обязуются:

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

8.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.6.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

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

8.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.8. Профком обязуется:

8.8.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

8.8.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

8.8.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

8.8.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния территории, зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

8.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп обучающихся в образовательном учреждении.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Профсоюзный комитет действует в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2. Для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

9.2.1. Беспрепятственно предоставлять профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

9.2.2. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации в размере 1% не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы;

9.2.3. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета (ст. 374 ТК РФ):

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

9.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка в течение года работников организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

9.2.5. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по

инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.6. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), повышение оплаты за работу в ночное время (ст.154); в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ) положения (приказы) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116, 117, 119);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст.212);
- локальные акты, регламентирующие деятельность образовательного учреждения;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

Профсоюзный комитет, представители первичной профсоюзной организации участвуют в работе комиссий по установлению надбавок и доплат работникам на основании результатов аттестации рабочих мест, а также результатов специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) профсоюзного комитета, руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений организации, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.6. Профком обязуется:

9.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших представлять их интересы.

9.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.6.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.6.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6.8. Представлять иные гарантии, возложенные на Профсоюз законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6.9. Оказывать материальную помощь из профсоюзного фонда членам профсоюза в следующих случаях:

- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга) до 5 000 (пять тысяч) рублей;

- выплачивает материальную помощь Работнику в сложной жизненной ситуации до 3 000 (три тысячи) рублей;

- выплачивает материальную помощь в случаях причинения Работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, др. чрезвычайных обстоятельств до 3 000 (три тысячи) рублей;

- выплачивает материальную помощь Работнику при рождении ребенка до 1 000 (одна тысяча) рублей.

Для получения материальной помощи требуется: личное заявление Работника с указанием причин и приложения документов, подтверждающих право на её получение.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

10.2.3. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

10.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

10.4. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

10.5. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

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, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.6. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

10.7. Настоящий коллективный договор действует с **1 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.**

После истечения указанного срока стороны вправе продлить действие коллективного договора с изменениями и дополнениями на срок не более чем три года или заключить новый коллективный договор.

10.8. Изменение и дополнение коллективного договора производиться в порядке установленном для его заключения, при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, и иными нормативными правовыми актами.

Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников и снижать в сравнении с действующим коллективным договором.

10.9. Коллективный договор, а также вносимые в него в установленном порядке изменения и дополнения в течение семи дней с момента подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений №№ 1, 2, 3, 4, 5, 6 к нему являющихся его неотъемлемой частью.

**Приложение № 1  
к коллективному договору  
от 18 декабря 2021 г.**

Согласовано:

\_\_\_\_\_  
Л.Ф.Харчевникова  
Председатель ПК  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

Утверждаю:

\_\_\_\_\_  
Г.Н.Канищева  
Директор  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
Г. ТАРКО-САЛЕ ПУРОВСКОГО РАЙОНА  
на 2022-2024 годы**

Утверждены: Решением общего собрания  
работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации, уставом МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале (далее - учреждение).

1.2. Настоящие правила утверждены руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие правила являются приложением к коллективному договору, принятому **18 декабря 2021 года**.

1.4. Настоящие правила утверждаются с целью способствования дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами и уставом учреждения.

1.6. Настоящие правила размещаются в учреждении на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими правилами работника под роспись.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются ТК РФ, законом «Об образовании», уставом образовательного учреждения.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в

том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Порядок заполнения сведений о трудовой деятельности и/или трудовой книжки регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

При приеме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

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 ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах работника на другую постоянную работу;
- увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной (при ее наличии у Работодателя) по адресу электронной почты Работодателя:

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

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

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить по почте Работнику заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы 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 ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

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 РФ.

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.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в учреждении.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся в департаменте образования.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку

или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством категориям работников при равной производительности труда, пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», государственные награды.

2.16. Увольнение работников учреждения в связи с сокращением численности или штата учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

### **3. Права и обязанности работодателя**

3.1. Администрация учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация учреждения имеет право на прием на работу работников, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в образовательном учреждении положением.

3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные сроки.

3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный Орган трудового коллектива):

- о перспективах развития учреждения;
- об изменениях структуры, штатах учреждения;
- о бюджете учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

### **4. Права и обязанности работников**

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным

стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на дополнительное вознаграждение, установленное действующим законодательством и предусмотренное положением о фонде надбавок и доплат;
- на отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на пенсию по выслуге лет;
- на творческий отпуск сроком до одного года;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;
- выполнять устав, правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность учреждения;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны воспитанников, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психологопедагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 3 года;
- воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- педагоги обязаны участвовать в работе педсоветов, методических объединений и совещаний.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ).

5.3. Для категорий работников учреждения профессиональной квалификационной группы должностей «руководители», «служащие», «рабочие», «прочие специалисты» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Режим работы Руководителя, его заместителей и других руководящих Работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Для Работников, занимающих штатные должности категории «Служащие», «Рабочие», продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.6. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013 № 504, Законом автономного округа от 27.06.2013г. № 55 – ЗАО «Об образовании в ЯНАО», другими документами действующего законодательства, Уставом Учреждения, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им в учреждении объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

5.6.1. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в подпункте 2.7, позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения N 1 к приказу N 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматривать

следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

5.6.2. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения N 1 к приказу N 1601, за норму часов педагогической работы 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

5.7. Режим работы сторожей в ночное время (с 22:00 часов до 06:00 часов) регулируется статьей 96 ТК РФ.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники могут привлекаться только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случаях, предусмотренных статьями 97-99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Норма часов рабочего времени корректируется по следующим основаниям:

- принятие на работу в течение (а не с начала) учетного периода;
- использование ежегодных оплачиваемых, учебных отпусков, а также отпусков без сохранения заработной платы;
- периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- дни выполнения государственных и (или) общественных обязанностей;
- дни нахождения в служебной командировке.

5.9. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181 ФЗ);

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (приложение № 2 к коллективному договору).

5.13. За работу в районах Крайнего Севера работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.14. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.20. При предоставлении ежегодного отпуска в каникулярный период педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

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

5.22. Всем работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ предоставляется один выходной день (еженедельный непрерывный отдых) при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

5.23. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем включаются в трудовой договор.

5.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.25. Привлечение к сверхурочным работам допускается (за исключением случаев указанных в ст.99 ТК РФ) с письменного согласия Работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.26. Продолжительность рабочего времени руководителя учреждения:

- продолжительность рабочей недели – 36 часов;
- количество выходных дней в неделю – 1;
- продолжительность ежедневной работы – 6 часов.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников учреждения.

6.2. Условия оплаты труда работников учреждения определены Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение № 4) к коллективному договору.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц наличными денежными средствами, либо в безналичном порядке путем перечисления на указанный в заявлении работником счет в кредитной организации.

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (за первую половину месяца (аванс)) и 10 число следующего месяца (за вторую половину месяца, за фактически отработанное время). Размер заработной платы за первую половину месяца составляет 50% от месячной заработной платы, установленной по тарификации работнику учреждения.

Вновь принятым работникам заработная плата должна быть выплачена не позднее 15 календарных дней со дня приема на работу.

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

В декабре, в связи с окончанием финансового года, новогодние и рождественские праздники, действуя в интересах работников, выплату заработной платы осуществлять досрочно, не позднее 25 числа в установленный срок выплаты заработной платы за 1 половину месяца.

Сроки выплаты заработной платы за 1 половину января, в связи с досрочной выплатой заработной платы работникам в декабре не переносить, выплачивать в установленный срок – 25 января.

Выплаты стимулирующего характера производить не позднее 30 дней с даты издания приказа.

Премияльные выплаты по итогам работы за период производить не позднее 30 дней с даты издания приказа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Изменение размеров заработной платы производится:

- при изменении должностного оклада;
- в случае повышения квалификационного уровня;
- в случае индексации должностных окладов на основании нормативно правового акта органа местного самоуправления.
- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой (1/150) действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.07.2016 №272-ФЗ).

6.6. Установить размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 4% .

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

6.7. Стороны договорились, что заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе.

В случае если размер заработной платы не достигнет данной величины, работнику производится ежемесячная доплата при условии полного выполнения нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

. Выплата минимальной заработной платы осуществляется с применением к ней районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ямало-Ненецком автономном округе, установленного региональным трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе».

Размер установленной минимальной заработной платы не является ограничением для реализации работодателем более высоких гарантий по оплате труда.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате отсутствия в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы работником в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.235 ТК РФ).

6.8.2. Предусматривать компенсационные выплаты работникам, участвовавшим в забастовке (ст. 414 ТК РФ). Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за невыполнения условий настоящего Соглашения и коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.8.3. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, изменениями условий оплаты труда.

6.8.4. За время простоя по вине работодателя, если работник письменно предупредил о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы. За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере 2/3 должностного оклада;

6.8.5. Извещать работников обо всех изменениях и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.8.6. Обеспечивать занятость работников во время карантинов, отмены занятий в связи с метеоусловиями, а выплату заработной платы производить в полном объеме.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы наличными денежными средствами, либо в безналичном порядке путем перечисления на указанный в заявлении работником счет в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ).

6.12. Оплату за работу в сверхурочное время производить в соответствии ст.152 ТК РФ. По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.13. Производить работникам выплаты стимулирующего и компенсационного характера согласно Положению «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района (приложение № 4) к коллективному договору.

6.14. За работниками, направляемыми в командировки, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а также производится оплата суточных и проживания по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам, оплата проезда к месту командировки и обратно за счёт направляющей стороны.

6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.16. К заработной плате Работников без ограничения её максимального размера начисляется районный коэффициент 1,7.

Районный коэффициент учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы. Применение районного коэффициента к заработной плате начинается с первого дня работы в районах Крайнего Севера.

6.17. Выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в размере 80 процентов с первого дня работы

6.18. Нормирование труда осуществляется на основании приказа МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале «О нормировании труда».

## 7. Меры поощрения и взыскания

7.1. В МБОУ ДО "ДДТ" г.Тарко-Сале применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с положением.

7.2. В образовательном учреждении существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к награждению Почетной грамотой Главы района, Губернатора ЯНАО;
- представление к награждению ведомственными и государственными Наградами;
- представление к присвоению звания «Почетный работник общего образования» и др.

7.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района. В отдельных случаях прямо предусмотренных законодательством поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.4. Поощрение объявляется приказом по учреждению, заносится в трудовую книжку работника с требованиями действующего законодательства.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.11. 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.

7.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых

споров.

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

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

## **8. Заключительные положения**

8.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**  
**от 18 декабря 2021 г.**

Согласовано

\_\_\_\_\_  
Л.Ф.Харчевникова  
Председатель ПК  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале  
« 18 » декабря 2021 г.

Утверждаю

\_\_\_\_\_  
Г.Н.Канищева  
Директор МБОУ ДО «ДДТ»  
г. Тарко-Сале  
« 18 » декабря 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале с ненормированным рабочим днем, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

| №  | Наименование должности, профессии                             | Дополнительный отпуск (в календарных днях) |
|----|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 1. | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 10 дней                                    |
| 2. | Заведующий хозяйством                                         | 10 дней                                    |

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**  
**от 18 декабря 2021 г.**

Согласовано

\_\_\_\_\_  
Л.Ф.Харчевникова  
Председатель ПК  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

Утверждаю

\_\_\_\_\_  
Г.Н.Канищева  
Директор МБОУ ДО «ДДТ»  
г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

доплат компенсационного характера работникам  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

| №  | Наименование должности, профессии | Наименование доплаты         | Размер в % |
|----|-----------------------------------|------------------------------|------------|
| 1. | Сторож                            | За работу в ночное время     | 35%        |
| 2. | Уборщик служебных помещений       | Вредные условия труда<br><1> | 4%         |

<1> Доплаты в размере 4 % подтверждены результатами специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Согласовано

\_\_\_\_\_ Л.Ф.Харчевникова  
Председатель ПК  
МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

Утверждаю

\_\_\_\_\_ Г.Н.Канищева  
Директор МБОУ ДО «ДДТ»  
г. Тарко-Сале

« 18 » декабря 2021 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тарко-Сале Пуровского района (далее - учреждение, Положение) разработано на основе нормативных актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в соответствии с Отраслевым положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района, утвержденным постановлением Администрации района от 5 июня 2020 года № 251-ПА (далее – Отраслевое положение) и устанавливает общие требования к разработке и установлению систем оплаты труда в учреждении.

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа, муниципального округа Пуровский район, содержащими нормы трудового права.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципального округа Пуровский район, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения в соответствии с Положением предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - должностной оклад (ставка)).

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Региональным трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе" (далее - минимальный размер заработной платы), а также Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, в соответствии с локальными нормативными актами организации производится доплата до минимального размера заработной платы.

1.7. Система оплаты труда работников учреждения (далее - работники) устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Департаменту образования Администрации Пуровского района;
- настоящего Положения;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") по развитию отраслей социальной сферы и постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 года № 973 "О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднего дохода от трудовой деятельности)".

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального округа Пуровский район.

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Отраслевому Положению на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению № 3 к Отраслевому положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых предусмотрены в разделах IV, V настоящего Положения.

2.6. Определение категории учреждения в зависимости от показателей особенностей деятельности и значимости учреждения определяется в соответствии с таблицей 1 Отраслевого положения и утверждается приказом Департамента образования Администрации Пуровского района.

2.7. Отнесение учреждения к определенной категории производится не чаще одного раза в год на основании рассчитанного суммарного значения показателей особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с таблицей 2 Отраслевого положения.

### III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам включая руководителя, устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового законодательства, на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа, муниципального округа Пуровский район.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В соответствии с действующим трудовым законодательством, на основании специальной оценки условий труда, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не устанавливаются или отменяются.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 3 к коллективному договору).

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент ;
- выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в размере 80 процентов с первого дня работы.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка), устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа и решением Думы Пуровского района.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (далее - доплата за дополнительную работу).

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются работодателем в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов либо коллективным договором, трудовым договором и не могут превышать предельный размер, установленный в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящуюся к двум видам работ, по которым производится повышение, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного

оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (приложение №3 к коллективному договору).

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, принятого с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

#### **IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Порядок установления и расчета утверждается локальным нормативным актом учреждения. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников в зависимости от специфики выполняемой работы, должностных, трудовых обязанностей и иных условий определяются на основе типовых критериев, в соответствии с приложением № 9 к Отраслевому положению и с учетом Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, а также на основе приложений № 5, № 6 к настоящему Положению.

Выплата надбавки за интенсивность труда осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год. В случае выявления тенденции к перерасходу фонда оплаты труда в текущем финансовом году, объем выплат надбавки за интенсивность труда может быть уменьшен либо приостановлен полностью до момента устранения перерасхода фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда педагогическим работникам учреждения устанавливается с учетом достижения целевых показателей заработной платы педагогических работников, установленных в Ямало-Ненецком автономном округе с целью реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", а также с учетом соблюдения допустимого превышения показателей поэтапного повышения заработной платы в Пуровском районе в размере 3%.

Размер выплаты надбавки за интенсивность труда иных работников учреждения определяется на основе конкретных показателей оценки эффективности деятельности,

позволяющих оценить результативность и качество работы в соответствии с показателями, установленных системой оплаты труда работников учреждения. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения является приложение №7 к Отраслевому положению, нормативный акт Департамента образования, устанавливающий конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителям учреждения на основании количества баллов и утвержденной стоимости одного балла.

4.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Выплата осуществляется в пределах экономии по фонду оплаты труда работников учреждения в текущем финансовом году.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), на основании Приложения № 8 к настоящему Положению.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

К категории особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования;
- достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в результате внедрения новых форм и методов работы;
- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;
- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования Пуровский район, результативную деятельность системы образования Пуровского района.

Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата премии руководителю учреждения осуществляется по инициативе Учредителя, на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района.

4.5. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей (автобусов).

Право водителя автомобиля на установление, изменение размера надбавки возникает при присвоении классности водителю автомобиля – со дня присвоения. Порядок присвоения классности водителям автомобиля определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника:

- при наличии первой квалификационной категории 10% от должностного оклада (ставки);
- при наличии высшей квалификационной категории 20% от должностного оклада (ставки). Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой

степени, государственной награды устанавливается для работников учреждения от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательном учреждении.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием "Почетный" и "Отличник", ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания "Заслуженный", "Народный", государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

Под "государственной наградой" понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 года № 1099.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды для всех работников учреждения (за исключением руководителя, его заместителей) определены в соответствии с приложением № 5 Отраслевого положения, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды руководителю учреждения, его заместителям определены в соответствии с приложением № 6 Отраслевого положения, настоящим Положением.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) стажа работы :

- при наличии стажа работы от 3 до 10 лет 4% от должностного оклада;
- при наличии стажа работы более 10 лет 9% от должностного оклада.

Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, педагогических работников учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в учреждениях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в учреждении.

Работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей служащих и профессий рабочих, а также служащим, не включенным в профессиональные квалификационные группы, надбавка за выслугу лет не устанавливается.

Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, заместителям руководителя - на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижении) определенного стажа работы. При установлении надбавки за выслугу лет руководителю (его заместителям) учреждения учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей учреждения, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних учреждениях на руководящих должностях.

Право на установление надбавки, изменение возникает в следующие сроки:

- 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.

4.9. При наступлении у работника, руководителя (его заместителей) права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается работникам по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников учреждения, а также на основании Приложения № 7 к настоящему Положению.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) распределяется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), оформляется протоколом и утверждается приказом руководителя учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 7 к настоящему Положению).

Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям руководителя на основании приказа руководителя учреждения, руководителю учреждения - на основании приказа Департамента образования Администрации Пуровского района, на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда руководителя, заместителей руководителя. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) работникам учреждения, руководителю (его заместителям) при наличии экономии по фонду оплаты труда может быть выплачена по итогам финансового года в декабре.

4.11. Премия по итогам учебного года (День учителя) выплачивается работникам состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании. Оценка выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения при выплате премии по итогам учебного года не осуществляется. Выплата премии по итогам учебного года (День Учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки и осуществляется в рамках лимитов бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников на текущий финансовый год.

4.12. При конкретизации в учреждении видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые подразделяются на выплаты, носящие

обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении).

4.13. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения (за исключением руководителя) определены в соответствии с приложениями к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.14. Системой оплаты труда работников учреждения определяется механизм распределения выплат стимулирующего характера, инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора, формализованные показатели и критерии оценки эффективности и качества труда работников учреждения, измеряемые качественными и количественными показателями) труда работников учреждения на основе приложений к настоящему Положению и конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя, его заместителей). Начисление надбавки за интенсивность труда производится пропорционально отработанному времени в периоде.

4.15. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.16. Для подведения итогов и оценки выполнения работниками показателей и критериев эффективности их работы за соответствующий отчетный период, учреждением создается коллегиальный орган (комиссия), наделенный правом устанавливать рекомендуемый размер премиальных выплат в отношении работника учреждения.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы в отношении каждого работника утверждается руководителем учреждения.

4.17. Другие выплаты.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи и иных выплат единовременного материального поощрения работникам, а именно:

- материальной помощи социального характера.

Работодатель может производить в пределах экономии фонда оплаты труда и при условии соблюдения установленного соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы:

- выплаты, связанные с оказанием материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родителей, отца, матери, отчима, мачехи, детей, супруга, родных братьев и сестер) 20000 (двадцать тысяч) рублей.

Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия документа, подтверждающего опекунство (попечительство), копия свидетельства о перемене имени и копии других документов, подтверждающих родство (свойство)), и распоряжение (приказ) работодателя;

- в случае смерти работника материальная помощь оказывается его супругу/супруге; одному из родителей; лицу, являвшемуся опекуном или попечителем; ребенку независимо от возраста; родным (единокровным и (или) единоутробным) брату или сестре по личному заявлению одного из указанных лиц, обратившегося первым, с обязательным представлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих статус заявителя по отношению к работнику в размере месячной заработной платы работника (учитывая надбавку за интенсивность труда для различных категорий работников), с учетом РК И СН. Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с приложением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (свойство) с умершим (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства об установлении отцовства, копия документа, подтверждающего опекунство (попечительство), копия свидетельства о перемене имени и копии других документов, подтверждающих родство (свойство)), и распоряжение (приказ) работодателя;

- выплачивает материальную помощь сотруднику в случае стихийного бедствия, пожара в размере месячной заработной платы работника (учитывая надбавку за интенсивность труда) с учетом РК И СН.

Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на работу на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, за исключением:

- временных работников, трудоустроенных на время отсутствия основного работника по причине нахождения в очередном или учебном отпуске.

Решение об оказании материальной помощи принимает комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, оформляется приказом руководителя учреждения и является основанием для выплаты.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с Типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с Департаментом образования Администрации Пуровского района.

5.2. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Должностные оклады руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Отраслевому положению, настоящим Положением

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 6 с учетом показателей таблицы 3 к Отраслевому положению путем суммирования значений показателей, соответствующих специфике и масштабу деятельности учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в размере, не превышающем 85% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определяемого в соответствии с настоящим Положением.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно настоящему Положению.

5.7. В целях мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.8. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органами местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются Департаментом образования Администрации Пуровского района, в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

## VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им учреждением объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в пунктах 2.3 - 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.7 и в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу № 1601, - путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, а также за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, за специфику работы в учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении и по другим основаниям, следует осуществлять путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах).

При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1, 2.8.2 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется "другая часть педагогической работы" и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Согласно пункту 2.2 приложения № 2 к приказу № 1601 отдельным педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидии выделенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, иных не запрещенных законами источников.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы.

7.1.1. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- а) должностных окладов (ставок);
- б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.2. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- а) выплат стимулирующего характера;
- б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.1.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО (с изменениями и дополнениями) "О гарантиях и компенсация для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, Территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ямало-Ненецкого автономного округа, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", а также решением Думы Пуровского района от 29 декабря 2020 года № 143 на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в соответствии с таблицей 4:

Таблица 4

| Состав заработной платы | Количество должностных окладов (ставок) работников учреждений согласно штатному расписанию в год |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         |                                                                                                  |

| Учреждения дополнительного образования                   |                                                                      |                 |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Гарантированная часть                                    | выплаты должностных окладов                                          | 12,0            |
|                                                          | выплаты компенсационного характера                                   | 0,6             |
|                                                          | выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности, Ксм | 0,27            |
| Стимулирующая часть                                      | выплаты стимулирующего характера, Ксч                                | до 4,24         |
| <b>Всего по учреждениям дополнительного образования:</b> |                                                                      | <b>до 17,11</b> |

7.1.4. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗП}_{\text{Гч}} + \text{ЗП}_{\text{Сч}}) \times (1 + \text{РК} + \text{СН}),$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗП<sub>Гч</sub> - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{Гч}} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times K_{\text{КХ}} + \sum \text{ДО} \times K_{\text{СМ}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в соответствии с таблицей 4;

12 - количество месяцев в календарном году;

К<sub>КХ</sub> - количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера в соответствии с таблицей 4;

К<sub>СМ</sub> - количество должностных окладов на выплаты повышающего коэффициента за работу в сельской местности;

ЗП<sub>Сч</sub> - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{Сч}} = \sum \text{ДО} \times K_{\text{Сч}},$$

где:

ДО - фонд должностных окладов в соответствии с таблицей 4;

К<sub>Сч</sub> - количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы в соответствии с таблицей 4;

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленной настоящим Положением;

- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения, установленной настоящим Положением;

- соблюдения предельного уровня соотношения (кратности) среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанной в соответствии с настоящим Положением.

7.3. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 70 % от фонда оплаты труда учреждения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда в учреждении обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

7.5. К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

7.6. К вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.7. К административно-управленческому персоналу относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.8. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливается приложением № 1 к настоящему Положению.

7.9. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40%.

7.10. Помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам учреждения, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями и другие, а также осуществляется выплата материальной помощи. Указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Размер и порядок премирования по результатам работы, установления единовременных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи работникам закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

7.11. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении.

7.12. В процессе формирования штатного расписания установлены следующие размеры надбавки за интенсивность труда:

- педагогическим работникам – в размере до 10% от фонда должностных окладов педагогических работников;
- служащим - в размере до 10% от фонда должностных окладов служащих;
- рабочим - в размере до 8% от фонда ставок рабочих;
- заместителям руководителя - в размере 10-50% от фонда должностных окладов заместителей руководителя равнозначно размеру надбавки за интенсивность труда, установленной руководителю учреждения;
- руководителю - в размере 10-50% от должностного оклада на основании приказа Учредителя в соответствии с установленной категорией образовательного учреждения в зависимости от показателей особенности деятельности и значимости учреждения.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и предельные размеры доплат за дополнительную работу**  
**(компенсационные выплаты за дополнительную работу)**

| № п/п | Наименование выплаты                                                                                                                                                                                                                                   | Рекомендуемый размер выплаты                                  | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                     | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                      | 3                                                             | 4                                                                                                                                                                                                                 | 5                                   |
| 1.    | Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом                                                                                                 | 6% от должностного оклада (ставки)                            | при наличии приказа об осуществлении заведования методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом                                   | ежемесячно                          |
| 6.    | Работа, связанная с индивидуальным обучением на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (при наличии заключения медицинской организации) и индивидуальным и групповым обучением детей, работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно | 10% от должностного оклада педагогического работника (ставки) | доплата устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в коллективных договорах (соглашениях) | ежемесячно                          |
| 7.    | Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам                                                                                                                             | 10% от должностного оклада педагогического работника (ставки) |                                                                                                                                                                                                                   | ежемесячно                          |
| 8.    | Работа в классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам                                                                                                                                                         | 6% от должностного оклада педагогического работника (ставки)  |                                                                                                                                                                                                                   | ежемесячно                          |

**Перечень должностей (профессий), относимых к основному административно - управленческому и вспомогательному персоналу**

| №<br>п/<br>п | Наименование<br>вида<br>экономической<br>деятельности | Наименование должностей                                                       |                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                       | Должности,<br>относимые к<br>административно-<br>управленческому<br>персоналу | Должности,<br>относимые к<br>основному<br>персоналу                                                                            | Должности (профессии),<br>относимые<br>к вспомогательному персоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 3.           | Образование<br>дополнительно<br>е                     | директор;<br>заместитель<br>директора;<br>заведующий<br>отделением            | педагог<br>дополнительного<br>образования;<br>педагог-<br>организатор;<br>педагог-<br>психолог;<br>методист;<br>концертмейстер | секретарь руководителя;<br>секретарь учебной части;<br>специалист по кадрам;<br>специалист по охране труда;<br>инженер-программист;<br>заведующий хозяйством; сторож<br>(вахтер); уборщик служебных<br>помещений; подсобный<br>рабочий; гардеробщик; дворник;<br>водитель автомобиля; механик;<br>слесарь по ремонту<br>автомобилей; библиотекарь;<br>художник-модельер<br>театрального костюма;<br>художник-декоратор |

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и предельные размеры выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале**

| № п/п | Наименование выплаты                                    | Рекомендуемый размер выплаты             | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                         | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                       | 3                                        | 4                                                                                                                                                                                                                                     | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда                         | до 100 % от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда <1>                                                                                                     | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате | ежемесячно, одновременно            |
| 2.    | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100% от должностного оклада (ставки)  | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей <2> | оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования;<br>достижение высоких конечных результатов учреждения и автономного округа в                                                   | единовременно                       |

|    |                                                  |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                   |
|----|--------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|    |                                                  |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                             | результате внедрения новых форм и методов работы;<br>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба;<br>иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность и повышение эффективности управления |                   |
| 3. | Надбавка за наличие классности                   | 10% от должностного оклада (ставки) | Надбавка устанавливается водителям автомобиля (автобуса) при наличии документа, подтверждающего классность <3>                                                                                                                                                              | водитель автомобиля (автобуса) 1-го класса                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ежемесячно        |
|    |                                                  | 5% от должностного оклада (ставки)  |                                                                                                                                                                                                                                                                             | водитель автомобиля (автобуса) 2-го класса                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                   |
| 4. | Надбавка за наличие квалификационной категории   | 10% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проведенной на основании приказа Минобрнауки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, с учетом фактической нагрузки работника | первая квалификационная категория                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ежемесячно        |
|    |                                                  | 20% от должностного оклада (ставки) |                                                                                                                                                                                                                                                                             | высшая квалификационная категория                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                   |
| 5. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 9% от должностного оклада (ставки)  | надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и                                                                                                                                | ведомственный знак отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР                                                                                                                                                                                                                     | ежемесячно<br><4> |

|    |                                  |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                              |            |
|----|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------|
|    |                                  |                                     | «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                              |            |
|    | почетного звания, ученой степени | 70% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук                                                                                                                                                                                                                                                               | почетное звание «Народный», ученая степень доктора наук      |            |
|    | ученой степени                   | 50% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук                                                                                                                                                                                                                                                             | почетное звание «Заслуженный», ученая степень кандидата наук |            |
|    | государственной награды          | 35% от должностного оклада (ставки) | надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Государственная награда <5>                                  |            |
| 6. | Надбавка за выслугу лет          | 4% от должностного оклада           | надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <6>, определенного настоящим приложением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:<br>время работы в организациях по профилю деятельности организации, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности | стаж работы от 3 до 10 лет                                   | ежемесячно |
|    |                                  | 9% от должностного оклада           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | стаж работы более 10 лет                                     |            |
| 7. | Надбавка за специфику работы     | до 30% от должностного оклада       | надбавка устанавливается для служащих, занимающих следующие должности: заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар                                                                                                                                                                                                                                 | материальная ответственность                                 | ежемесячно |

|    |                                                                          |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|    |                                                                          |                                                                                                                                                                 | при наличии приказа о материальной ответственности                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |
| 8. | Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год, учебный год) | до 100% от должностного оклада (ставки) кроме педагогических работников; педагогическим работникам с учетом исполнения целевого показателя заработной платы <7> | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы | выполнение утвержденного учреждению муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг | ежемесячно, ежеквартально, ежегодно    |
|    |                                                                          | до 100% должностного оклада (ставки) <8>                                                                                                                        | наличие трудового договора (соглашения)                                                                                              | состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | по итогам учебного года (День учителя) |

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и предельные размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, заведующему структурного подразделения**  
**МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале**

| N<br>п/п | Наименование<br>выплаты                                     | Рекомендуемый<br>размер выплаты | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                     | Целевые показатели эффективности и<br>критерии оценки деятельности<br>(работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Периодичность<br>осуществления<br>выплаты |
|----------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1        | 2                                                           | 3                               | 4                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 6                                         |
| 1.       | Надбавка за интенсивность труда                             | до 100 % от должностного оклада | надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы                                                                                                                                                 | выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приложением № 7 к Отраслевому положению                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ежемесячно                                |
| 2.       | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ <1> | до 100% от должностного оклада  | премирование заместителя руководителя, заведующего структурного подразделения производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания) | оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования; достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы;<br>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий окружного либо районного значения или масштаба;<br>иные действия, направленные на социально-экономическое развитие | единовременно                             |

|    |                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                       |            |
|----|--------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|    |                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Пуровского района, результативную деятельность и повышение эффективности управления                                                   |            |
| 3. | Надбавка за выслугу лет                          | 4% от должностного оклада  | надбавка устанавливается при условии достижения определенного Отраслевым положением стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в учреждениях по профилю деятельности учреждения, опыт и знания по которым необходимы для выполнения | стаж работы от 3 до 10 лет                                                                                                            | ежемесячно |
|    |                                                  | 9% от должностного оклада  | должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении <2>                                                                            | стаж работы более 10 лет                                                                                                              | ежемесячно |
| 4  | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия | 10% от должностного оклада | надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР                                                                           | наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | ежемесячно |
|    | почетного звания,                                | 70% от должностного оклада | Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. Надбавка за наличие ученой степени                                                                                                                                                                | наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук                                                                      | ежемесячно |
|    | ученой степени,                                  | 20% от должностного оклада | устанавливается всем руководителям, минимальные требования к квалификации которых предусматривают наличие                                                                                                                                                                                       | наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук                                                                 | ежемесячно |

|    |                                              |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                 |                         |
|----|----------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
|    | государственной награды<br><3>               | 20% от должностного оклада    | ученой степени.<br>При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию | наличие государственной награды | ежемесячно              |
| 5. | Премииальные выплаты по итогам работы<br><4> | до 20% от должностного оклада | выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | выполнено                       | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                              | 0                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | не выполнено                    |                         |
|    |                                              | до 10% от должностного оклада | полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности образовательных организаций (системная работа с сайтом образовательных организаций, сайтами <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> , <a href="http://www.stat-mon.ru">www.stat-mon.ru</a> )                                                                                          | выполнено                       | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                              | 0                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | не выполнено                    |                         |
|    |                                              | до 20% от должностного оклада | отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов                                                                                                                                                                                                                 | отсутствие замечаний            | ежеквартально, ежегодно |

|  |  |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                      |                                        |
|--|--|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|  |  | до 20% от должностного оклада  | соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя                                                                                                                                                                                                                         | соблюдение установленных сроков                                                                      | ежеквартально, ежегодно                |
|  |  | 0                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | несоблюдение установленных сроков                                                                    | ежеквартально, ежегодно                |
|  |  | до 10% от должностного оклада  | своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество                                                                                                                                                                                                                            | соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество                                      | ежеквартально, ежегодно                |
|  |  | до 20% от должностного оклада  | соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.3, 5.4 Отраслевого положения | соблюдение                                                                                           | ежемесячно, ежеквартально, ежегодно    |
|  |  | 0                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | несоблюдение                                                                                         |                                        |
|  |  | до 100% должностного оклада<5> | наличие трудового договора (соглашения);                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании | по итогам учебного года (День учителя) |

### ПОКАЗАТЕЛИ

за интенсивность труда работников, относимых к административно-управленческому персоналу,  
для установления надбавок стимулирующего характера

| № п/п                                      | Показатели                                                          | Критерии оценки                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Индикатор (измерители)                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Количество баллов                                                               |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                          | 2                                                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5                                                                               |
| <b>1. Основная деятельность учреждения</b> |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                 |
| 1.1.                                       | Выполнение муниципального задания                                   | Выполнение муниципального задания в полном объеме. Объем выполненного муниципального задания определяется как отношение количества фактически оказанных услуг в учреждении к объему образовательных услуг, планируемых к оказанию за отчетный период согласно муниципальному заданию (по итогам года) | % выполнения муниципального задания:<br>-по итогам года:<br>не менее 100%;<br>не менее 90%;<br>не менее 85%;<br>менее 85%<br><br>- по итогам 9 месяцев:<br>не менее 75%;<br>не менее 65%;<br>не менее 50%;<br>менее 50%<br><br>- по итогам 6 месяцев:<br>не менее 50%;<br>не менее 45%;<br>не менее 35%;<br>менее 35% | 5<br>4<br>3<br>-3<br><br>5<br>4<br>3<br>-3<br><br>5<br>4<br>3<br>-3<br>/итого 5 |
| 1.2.                                       | Обеспечение комплексной безопасности ОУ и пребывающих в нем граждан | Обеспечение комплексной безопасности ОУ, санитарно-гигиенических правил, СанПиН и пр.                                                                                                                                                                                                                 | заклучения (предписания) контролирующих (надзорных) органов:                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                 |

|      |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                              |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- не содержат замечаний</li> <li>- содержат замечания по одному из направлений</li> <li>- содержат замечания</li> </ul>                                                                   | 5<br><br>2<br><br>0<br><br>/итого 5                                                          |
| 1.3. | Развитие спортивно-технического направления                                               | Открытие новых объединений спортивно-технической направленности. Сохранение (увеличение) количества детей в объединениях спортивно-технической направленности                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранность контингента</li> <li>- увеличение контингента</li> <li>- за каждое вновь открытое объединение</li> </ul>                                                                    | 2<br><br>3<br><br>5 (но не более 15)<br><br>/итого 20                                        |
| 1.4. | Результаты участия детей в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах     | Организация работы по подготовке детей к районным, окружным, всероссийским, международным конкурсам. Показатели результативности их участия в данных конкурсах                                                                              | за каждого победителя и призера: <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципального уровня</li> <li>- регионального уровня</li> <li>- всероссийского уровня</li> <li>- международного уровня</li> </ul>                     | 2 (не более 10)<br>5 (не более 20)<br>10 (не более 40)<br>20 (не более 60)<br><br>/итого 130 |
| 1.5. | Удовлетворенность населения качеством и доступностью предоставления образовательных услуг | Положительные результаты опроса (в форме анкетирования) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении. Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан, на качество оказания образовательных услуг | по результатам анкетирования: <ul style="list-style-type: none"> <li>- % родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ:</li> <li>более 85%</li> <li>более 80%</li> <li>более 70%</li> <li>- отсутствие письменных жалоб</li> </ul> | 5<br>3<br>1<br><br>3<br><br>/итого 8                                                         |
| 1.6. | Работа с информационными ресурсами                                                        | Заполнение региональных, муниципальных мониторингов в интернет-сетях («Е-услуги. Образование», «Сетевой город. Образование» и др.)                                                                                                          | За каждый мониторинг                                                                                                                                                                                                             | 2<br>(не более 10)<br><br>/итого 10                                                          |
| 1.7. | Реализация социально-значимых проектов                                                    | Реализация учреждением социально-значимых проектов                                                                                                                                                                                          | Процент реализации проекта от 90 до 100%                                                                                                                                                                                         | 10                                                                                           |

|                                                   |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                     |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                                   |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                 | от 70 до 90 %<br>от 50 до 70 %<br>от 30 до 50%<br>менее 30                                                                                                                         | 7<br>5<br>3<br>0<br>/итого 10                       |
| 1.8.                                              | Создание условий для развития социального партнерства                                                                              | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, учреждениями социальной сферы                                                                                                                                   | Процент охвата<br>от 90 до 100%<br>от 70 до 90 %<br>от 50 до 70 %<br>менее 50                                                                                                      | 7<br>5<br>3<br>1<br>/итого 7                        |
| 1.9.                                              | Разовые выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности                                                                   | Участие в аттестации педагогических работников, в подготовке совещаний, семинаров, в разработке образовательной программы, локальных актов, проведение экспертизы программ, заполнение электронных мониторингов, работе сайта учреждения и т.д. | за каждое мероприятие                                                                                                                                                              | до 2<br>(не более 6)<br>/итого 6                    |
| 1.10.                                             | Организация работы муниципального опорного центра (МОЦ) в муниципальном округе Пуровский район на базе МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале | Координация работы муниципального опорного центра в муниципальном округе Пуровский район, участие в реализации плана работы МОЦ                                                                                                                 | за каждое мероприятие                                                                                                                                                              | 5 (не более 20)<br>/итого 20                        |
| 2. Деятельность, направленная на работу с кадрами |                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                    |                                                     |
| 2.1.                                              | Создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов                                                           | Организация работы по повышению уровня квалификации педагогических кадров через курсовую переподготовку, получение квалификационной категории, участие в конкурсах профессионального мастерства                                                 | за каждого педагогического работника, прошедшего курсы повышения квалификации;<br><br>за каждого педагогического работника, аттестовавшегося на высшую квалификационную категорию; | 3 (но не более 9)<br><br><br><br>5 (но не более 15) |

|                                                                      |                                                       |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|                                                                      |                                                       |                                                                                                                                                                  | за каждого педагогического работника, аттестовавшегося на первую квалификационную категорию;<br>за каждого педагога, участвующего в конкурсе профессионального мастерства                                                                                                                 | 3 (но не более 9)<br><br>3 (но не более 9)<br>/итого 42                    |
| 3. Финансово-экономическая деятельность и исполнительская дисциплина |                                                       |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                            |
| 3.1                                                                  | Целевое и эффективное использование бюджетных средств | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок | отсутствие нарушений<br><br>наличие нарушений                                                                                                                                                                                                                                             | 6<br><br>-6<br><br>/ итого 6                                               |
| 3.2.                                                                 | Своевременное использование бюджетных средств         | Освоение бюджетных средств в соответствии с запланированными объемами                                                                                            | Освоение бюджетных средств от годовых назначений:<br>1 квартал:<br>не менее 25%<br>от 22 до 25%<br>менее 22%<br>Полугодие:<br>не менее 45%<br>от 42 до 45%<br>менее 42%<br>9 месяцев:<br>не менее 75%<br>от 72 до 75%<br>менее 72%<br>Год:<br>не менее 100%<br>от 97 до 100%<br>менее 97% | 10<br>5<br>0<br>10<br>5<br>0<br>10<br>5<br>0<br>10<br>5<br>0<br>/ итого 10 |
|                                                                      | ИТОГО:                                                |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 279                                                                        |

### ПОКАЗАТЕЛИ

за интенсивность труда работников, относимых к педагогическому персоналу (категория «педагог дополнительного образования», «педагог-психолог», «методист», «концертмейстер», «педагог-организатор»), для установления надбавок стимулирующего характера

| № п/п | Показатели                                                                                                                    | Критерии оценки                                                                                                                                                                    | Индикатор                                                                                                                                              | Баллы                                                                 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|       | 2                                                                                                                             | 3                                                                                                                                                                                  | 4                                                                                                                                                      | 5                                                                     |
| 1     | Организация мониторинга индивидуальных достижений учащихся                                                                    | наличие диагностических карт индивидуальных достижений учащихся                                                                                                                    | в процентном соотношении от наличия индивидуальных диагностических карт:<br>от 90 до 100%<br>от 70 до 90%<br>от 50 до 70%<br>от 30 до 50%<br>менее 30% | 10<br>7<br>5<br>3<br>0<br>/итого 10                                   |
| 2     | Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся                                                                  | позитивная динамика достижений учащихся по направлениям деятельности (по итогам контрольных мероприятий мониторинга);<br>при оценке деятельности учитываются диагностические карты | процент учащихся с положительной динамикой индивидуального развития:<br>от 90 до 100%<br>от 70 до 90%<br>от 50 до 70%<br>от 30 до 50%<br>менее 30%     | 10<br>7<br>5<br>3<br>0<br>/итого 10                                   |
| 3     | Системная работа (по индивидуальному образовательному маршруту) с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций | реализация индивидуального образовательного маршрута по подготовке учащихся к конкурсам различного уровня                                                                          | за работу с победителями и призерами (за каждого ребёнка):<br>муниципального уровня<br>регионального уровня<br>всероссийского уровня                   | 7 (не более 15)<br>10 (не более 30)<br>20 (не более 60)<br>/итого 105 |
| 4.    | Сопровождение детей из социально-                                                                                             | реализация плана индивидуальной                                                                                                                                                    | количество детей (не менее 10 чел.)                                                                                                                    | 3 балла за                                                            |

|    |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                       |                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
|    | неблагополучных семей, детей с ограниченными возможностями здоровья                                                                              | практической работы; достижение позитивных результатов в обучении и поведении обучающихся                                                                                                                                               |                                                                                                                                       | ребёнка (не более 15)<br><br>/итого 15                                |
| 5. | Организация наставничества                                                                                                                       | за системную работу с конкретным педагогом (наставничество молодых, оказание помощи коллегам в освоении и использовании компьютерной техники и т.д.)                                                                                    | количество педагогов, которым оказывается методическая помощь                                                                         | 3 балла за каждого педагога (не более 15)<br><br>/итого 15            |
| 6. | Реализация социально значимых проектов                                                                                                           | реализация учащимися социально значимых проектов                                                                                                                                                                                        | процент учащихся, подготовивших и реализовавших проект:<br>от 90 до 100%<br>от 70 до 90%<br>от 50 до 70%<br>от 30 до 50%<br>менее 30% | 10<br>7<br>5<br>3<br>0<br>/итого 10                                   |
| 7. | Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся (коллективно-творческая деятельность родителей, учащихся, педагогов) | реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся; привлечение родителей для участия в мероприятиях образовательного учреждения; организация совместных соревнований, конкурсов, творческих выставок и др. | процент охвата родителей:<br>от 90 до 100%<br>от 70 до 90%<br>от 50 до 70%<br>менее 50%                                               | 7<br>5<br>3<br>1<br><br>/итого 7                                      |
| 8. | Результаты участия учащихся в конкурсах муниципального, окружного, регионального, всероссийского, международного уровней                         | показатели результативности участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках различных уровней                                                                                                                                       | за каждого победителя и призёра:<br>муниципального уровня<br>регионального уровня<br>всероссийского, международного уровней           | 5 (не более 15)<br>10 (не более 30)<br>20 (не более 60)<br>/итого 105 |
| 9. | Участие в конкурсах профессионального мастерства                                                                                                 | результативность участия в конкурсах профессионального мастерства                                                                                                                                                                       | за каждое призовое место в очных конкурсах: уровня образовательного учреждения                                                        | 5                                                                     |

[illegible]

**ПОКАЗАТЕЛИ**  
**за интенсивность труда работников, относимых к вспомогательному персоналу категории «служащие»,**  
**для установления надбавок стимулирующего характера**

| №  | Показатели                                      | Критерии                                    | Индикаторы                                                                                                                                                                                                                                                                                        | До баллов                           |
|----|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1  | 2                                               | 3                                           | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5                                   |
| 1. | Восстановление и развитие человеческого ресурса | 1.1. Высокое качество деятельности          | 1.1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения, оборудования и др.);                                                                                                       | 4                                   |
|    |                                                 |                                             | 1.1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;                                                                                                                       | 4<br>/итого<br>8                    |
|    |                                                 | 1.2. Прочие доплаты за особые условия труда | 1.2.1. Специалисту по кадрам:<br>уровень, своевременность и качество исполнения документации, отсутствие замечаний со стороны администрации;<br>своевременность и качество работы по персонифицированному учету кадров;<br>за создание базы данных сотрудников учреждения                         | 4<br><br>2<br><br>4<br>/итого<br>10 |
|    |                                                 |                                             | 1.2.2. Секретарю:<br>. за своевременное и качественное ведение документооборота, своевременность исполнения служебных материалов, писем, запросов, приказов и др.;<br>наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел;<br>за работу с архивом;<br>за создание базы данных учреждения | 3<br><br>4<br><br>2<br>1<br>/итого  |

|   |                                               |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                 |
|---|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|   |                                               |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 10                              |
|   |                                               |                                                                          | 1.2.3. Библиотекарью:<br>создание медиатеки, фонда видеоматериалов, электронных банков данных;<br>отсутствие замечаний по результатам административной проверки;<br>динамика читательской активности педагогов и детей                                                                                                                                                                                                                    | 3<br>2<br>3<br>/итого<br>8      |
|   |                                               |                                                                          | 1.3.Инициативность в деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2<br><br>5<br>3<br>/итого<br>10 |
| 2 | Сохранение и развитие материально-технических | 1.4. Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения | 1.4.1. качественное ведение документации (локальные акты, журналы, инструктажи по ТБ, ПБ,, план работы, отработка практических занятий при возникновении чрезвычайных ситуаций и т.д.)<br>1.4.2. отсутствие травматизма<br>1.4.3. Отсутствие замечаний по вопросам безопасности учреждения, содержания помещений в соответствии с требованиями СанПиН (заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов не содержат замечаний) | 2<br>5<br>3<br>/итого<br>10     |
|   |                                               | 2.1. Развитие материальных ресурсов ОУ                                   | 2.1.1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4                               |

|    |                                                               |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |
|----|---------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|    | ресурсов                                                      |                         | различных ремонтных и хозяйственных работ<br>2.1.2. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, костюмов, нестандартного оборудования и пр.)<br>2.1.3. участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.). | 3<br><br>3<br><br>/итого<br>10               |
| 3. | Создание и развитие технологических и информационных ресурсов | 3.1. Развитие имиджа ОУ | 3.1.1. Аналитические и статистические базы данных и пр.<br>3.2.2. Администрирование в АИС "СГО"<br>3.3.3. Развитие сайта учреждения, обновление его содержания<br>3.3.4. Создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов ( разработка и апробация нового курса, программы, учебных материалов и пособий, методик и др.)                                                                                         | 3<br>2<br>3<br><br>2<br><br><br>/итого<br>10 |
|    | <b>ИТОГО:</b>                                                 |                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>76<br/>баллов</b>                         |

### ПОКАЗАТЕЛИ

за интенсивность труда работников, относимых к вспомогательному персоналу категории «рабочие»,  
для установления надбавок стимулирующего характера

| №  | Показатели                                      | Критерии                           | Индикаторы                                                                                                                                                 | До<br>баллов |
|----|-------------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1  | 2                                               | 3                                  | 4                                                                                                                                                          | 5            |
| 1. | Восстановление и развитие человеческого ресурса | 1.1. Высокое качество деятельности | 1.1.1. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества | 4            |

|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |
|---|-----------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|   |                                               |                                        | учреждения во время дежурства, отсутствие кражи личного имущества обучающихся и сотрудников, бесперебойная работа систем жизнеобеспечения, оборудования и др.);<br>1.1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации, ликвидация аварийных ситуаций, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок ;<br>1.1.3. Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная работа по обеспечению пропускного режима на территорию и в здание учреждения (отсутствие замечаний по вопросам безопасности учреждения, содержания помещений в соответствии с требованиями СанПиН - (заключения (предписания) контролирующих (надзорных) органов не содержат замечаний) | 4            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 2            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | /итого<br>10 |
|   |                                               |                                        | 1.2. Прочие доплаты за особые условия труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |              |
|   |                                               |                                        | Дворнику:<br>1.2.1. своевременное обеспечение доступа к зданию и выходам эвакуации;<br>1.2.2. за увеличение объема работ (зима, весна, осень, лето)<br>1.2.3. уровень исполнения, своевременность, качество, благоустройство прилегающей территории, площадки под контейнеры ТБО.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 4            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 4            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 2            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | /итого<br>10 |
|   |                                               |                                        | 1.3.Инициативность в деятельности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 5            |
|   |                                               |                                        | 1.3.1.. рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, и пр.)<br>1.3.2. качественное выполнение работ по производственной необходимости (в период проведения мероприятий различного уровня, выполнение особо важных, непредвиденных или срочных (аварийных) работ.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5            |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | /итого<br>10 |
|   |                                               |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |              |
| 2 | Сохранение и развитие материально-технических | 2.1. Развитие материальных ресурсов ОУ | 2.1.1. доля (сохранность) отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4            |

|  |               |  |                                                                                                                                                                                                                    |                            |
|--|---------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
|  | ресурсов      |  | различных ремонтных и хозяйственных работ                                                                                                                                                                          |                            |
|  |               |  | 21.2.. создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании фондов учебных материалов, реквизита, нестандартного оборудования и пр.)            | 2                          |
|  |               |  | 2.1.3. участие в благоустройстве территории ОУ, автодрома, гаражей, помещений (озеленение прилегающей территории, помещений, разбивка клумб, выращивание рассады цветов, эстетическое оформление гардероба и др.). | 2                          |
|  |               |  | 2.1.4. Ликвидация последствий аварии ( уборка помещений после аварий системы отопления, водоснабжения, канализации и др.)                                                                                          | 2<br>/итого<br>10          |
|  | <b>ИТОГО:</b> |  |                                                                                                                                                                                                                    | <b>40</b><br><b>баллов</b> |

**Показатели**  
**для выплат премии работникам, относимым к административно-управленческому персоналу, по итогам месяца, квартала, года за фактически отработанное время**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                                                                | Индикатор (измерители)                                                                                                                      | Количество баллов                                                                                           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                         | 3                                                                                                                                           | 4                                                                                                           |
| 1.       | Результативность реализации инновационных проектов, программ опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения                                                  | Муниципальный уровень<br><br>Региональный уровень<br><br>Всероссийский, международный уровень                                               | 10 за каждый проект (не более 20)<br>10 за каждый проект (не более 30)<br>20 за каждый проект (не более 40) |
| 2.       | Организация работы муниципального опорного центра (МОЦ) в муниципальном округе Пуровский район на базе МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, участие в реализации плана работы МОЦ | За каждое мероприятие                                                                                                                       | 5 (не более 20)                                                                                             |
| 3.       | Результативность участия обучающихся в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах                                                                         | за каждого победителя и призера:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- всероссийского уровня<br>- международного уровня | 2 (не более 10)<br>5 (не более 20)<br>10 (не более 40)<br>20 (не более 60)                                  |
| 4.       | Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям" и др.), диссеминация педагогического опыта       | За каждого победителя и призера<br>муниципального уровня<br>регионального уровня                                                            | 10<br>20                                                                                                    |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                        |                                                                                                             |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                | всероссийского уровня                                                  | 30                                                                                                          |
| 5. | Привлечение финансовых ресурсов в ОУ (участие в конкурсах на получение грантов)                                                                                                                                                                | Муниципальный уровень<br>Региональный уровень<br>Всероссийский уровень | 10 за каждый проект (не более 20)<br>10 за каждый проект (не более 30)<br>20 за каждый проект (не более 40) |
| 6. | Разработка и реализация программ, мероприятий по формированию здорового образа жизни, реализация программы летней профильной площадки                                                                                                          | Муниципальный уровень                                                  | 5 (не более 15)                                                                                             |
| 7. | Взаимодействие с социумом (участие в проведении экспертизы аттестационных материалов педагогических работников района, участие в составе жюри, участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий города, района, округа и т.д.) | За каждое мероприятие                                                  | 5 (не более 15)                                                                                             |
| 8. | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей                                                                                                                                                                                     |                                                                        | 2                                                                                                           |
| 9. | Проверки надзорных органов Пожнадзор, Роспотребнадзор, Технадзор, Инспекция по труду, ГО и ЧС, прокуратура и др.)                                                                                                                              | За каждое мероприятие                                                  | 10 баллов (за каждую)<br>- без замечаний<br>0 баллов (за каждую)<br>— с замечаниями                         |

### Показатели

для выплат премии работникам, относимым к педагогическому персоналу (категория «педагог дополнительного образования», «педагог-психолог», «методист», «концертмейстер», «педагог-организатор»), по итогам месяца, квартала, года за фактически отработанное время

| № п/п | Показатели                                                                                                               | Индикатор (измерители) | Количество баллов                 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                        | 3                      | 4                                 |
| 1.    | Результативность реализации инновационных проектов, программ опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения | Муниципальный уровень  | 10 за каждый проект (не более 20) |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                    |                                                                                                                      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Региональный уровень                                                                                                               | 10 за каждый проект<br>(не более 30)                                                                                 |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                     | Всероссийский, международный уровень                                                                                               | 20 за каждый проект<br>(не более 40)                                                                                 |
| 2. | Системная работа с победителями и призерами конкурсов, фестивалей, конференций различного уровня                                                                                                                                                                    | Муниципальный уровень<br>Региональный уровень<br>Всероссийский, международный уровень                                              | 5 (не более 15)<br>10 (не более 30)<br>20 (не более 60)                                                              |
| 3. | Участие в конкурсах профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям" и др.), диссеминация педагогического опыта                                                                                                           | Работа в творческой группе по подготовке к мероприятию на:<br>муниципальном уровне;<br>региональном уровне<br>всероссийском уровне | 10<br>20<br>30                                                                                                       |
| 4. | Привлечение финансовых ресурсов в ОУ (участие в конкурсах на получение грантов)                                                                                                                                                                                     | Муниципальный уровень<br>Региональный уровень<br>Всероссийский уровень                                                             | 10 за каждый проект<br>(не более 20)<br>10 за каждый проект<br>(не более 30)<br>20 за каждый проект<br>(не более 40) |
| 5. | Разработка и реализация программ, мероприятий по формированию здорового образа жизни, реализация программы летней профильной площадки                                                                                                                               | Муниципальный уровень<br>Региональный уровень<br>Всероссийский уровень                                                             | 5 (не более 15)<br>10 (не более 30)<br>20 (не более 60)                                                              |
| 6. | Организация наставничества                                                                                                                                                                                                                                          | За каждого подшефного педагога                                                                                                     | 10 (не более 30)                                                                                                     |
| 7. | Взаимодействие с социумом (участие в проведении экспертизы аттестационных материалов педагогических работников района, участие в составе жюри, участие в конкурсах, участие в подготовке и проведении социально значимых мероприятий города, района, округа и т.д.) | За каждое мероприятие                                                                                                              | 5 (не более 15)                                                                                                      |
| 8  | Разработка образовательных программ на учебный год                                                                                                                                                                                                                  | За каждую программу                                                                                                                | 5                                                                                                                    |
| 9. | Организация работы муниципального опорного центра (МОЦ) в муниципальном округе Пуровский район на базе МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, участие в реализации плана работы МОЦ                                                                                           | За каждое мероприятие                                                                                                              | 5 (не более 20)<br>/итого 20                                                                                         |

### Показатели

**для выплат премии работникам, относимым к вспомогательному персоналу категории «служащие», по итогам месяца, квартала, года за фактически отработанное время**

| № п/п | Показатели                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Индикатор (измерители) | Количество баллов                                                                   |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                      | 4                                                                                   |
| 1.    | Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок в течение года                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        | 10                                                                                  |
| 2.    | Ведение документации с учетом требований нормативно-правовых актов. Своевременность и качество исполнения документации, отсутствие замечаний со стороны администрации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                        | 10                                                                                  |
| 3.    | Проверки надзорных органов (Рособрнадзор, Пожнадзор, Роспотребнадзор, Технадзор, Инспекция по труду, ГО и ЧС, Росприроднадзор и др.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | За каждое мероприятие  | 10 баллов (за каждую)<br>- без замечаний<br>0 баллов (за каждую)<br>— с замечаниями |
| 4.    | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        | 4                                                                                   |
| 5.    | Создание и развитие технологических и информационных ресурсов. Аналитические и статистические базы данных, администрирование в АИС "СГО", развитие сайта учреждения, обновление его содержания, разработка и апробация нового курса, программы и др.                                                                                                                                                                                                                                       | За каждое мероприятие  | 5 (не более 15 баллов)                                                              |
| 6.    | Развитие материальных ресурсов ОУ. Доля отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ, создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании реквизита, костюмов, нестандартного оборудования), участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов и др.) | За каждое мероприятие  | 10 (не более 30 баллов)                                                             |

|    |                                                                                             |  |    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|
| 7. | Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения, отсутствие травматизма |  | 10 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|

#### Показатели

для выплат премии работникам, относимым к вспомогательному персоналу категории «рабочие», по итогам месяца, квартала, года за фактически отработанное время

| № п/п | Показатели                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Индикатор (измерители) | Количество баллов       |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                      | 4                       |
| 1.    | Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, отсутствие нарушений (отсутствие порчи, потери имущества учреждения, оборудования и др.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                        | 10                      |
| 2.    | Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок в течение года                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        | 10                      |
| 3.    | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        | 4                       |
| 4.    | Развитие материальных ресурсов ОУ. Доля отремонтированного оборудования, ТСО, мебели, организация и проведение различных ремонтных и хозяйственных работ, создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды (оформление кабинетов, участие в создании реквизита, костюмов, нестандартного оборудования), участие в благоустройстве территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов и др.) | За каждое мероприятие  | 10 (не более 30 баллов) |
| 5.    | Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения, отсутствие травматизма                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        | 10                      |

**Показатели**  
**для выплат премии работникам, относимым к административно-управленческому персоналу, за выполнение особо важных и**  
**ответственных работ**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                                                                | Индикатор (измерители)                                                                                                                      | Количество баллов                                                                                           |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                         | 3                                                                                                                                           | 4                                                                                                           |
| 1.       | Организация инновационной деятельности ОУ. Результативность реализации инновационных проектов, программ опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения       | Муниципальный уровень<br><br>Региональный уровень<br><br>Всероссийский, международный уровень                                               | 10 за каждый проект (не более 20)<br>10 за каждый проект (не более 30)<br>20 за каждый проект (не более 40) |
| 2.       | Организация работы муниципального опорного центра (МОЦ) в муниципальном округе Пуровский район на базе МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, участие в реализации плана работы МОЦ | За каждое мероприятие                                                                                                                       | 5 (не более 20)                                                                                             |
| 3.       | Результативность участия обучающихся в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах                                                                         | за каждого победителя и призера:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- всероссийского уровня<br>- международного уровня | 2 (не более 10)<br>5 (не более 20)<br>10 (не более 40)<br>20 (не более 60)                                  |
| 4.       | Достижение высоких результатов учреждения и педагогов в конкурсах различного уровня                                                                                       | За каждого победителя и призера<br>муниципального уровня<br>регионального уровня<br>всероссийского уровня                                   | 10<br>20<br>30                                                                                              |
| 5.       | Организация и проведение мероприятий городского, районного и окружного значения на базе учреждения.                                                                       | За каждое мероприятие                                                                                                                       | 10 (не более 30)                                                                                            |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|
| 6. | Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования (отчеты мониторинги, презентации и др.) |  | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|

### Показатели

для выплат премии работникам, относимым к педагогическому персоналу (категория «педагог дополнительного образования», «педагог-психолог», «методист», «концертмейстер», «педагог-организатор»), за выполнение особо важных и ответственных работ

| № п/п | Показатели                                                                                                                                                                | Индикатор (измерители)                                                                                                                      | Количество баллов                                                                                           |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                         | 3                                                                                                                                           | 4                                                                                                           |
| 1.    | Результативность реализации инновационных проектов, программ опытно-экспериментальной работы образовательного учреждения                                                  | Муниципальный уровень<br>Региональный уровень<br>Всероссийский, международный уровень                                                       | 10 за каждый проект (не более 20)<br>10 за каждый проект (не более 30)<br>20 за каждый проект (не более 40) |
| 2.    | Организация работы муниципального опорного центра (МОЦ) в муниципальном округе Пуровский район на базе МБОУ ДО «ДДТ» г. Тарко-Сале, участие в реализации плана работы МОЦ | За каждое мероприятие                                                                                                                       | 5 (не более 20)<br>/итого 20                                                                                |
| 3.    | Результативность участия обучающихся в районных, окружных, всероссийских, международных конкурсах                                                                         | за каждого победителя и призера:<br>- муниципального уровня<br>- регионального уровня<br>- всероссийского уровня<br>- международного уровня | 2 (не более 10)<br>5 (не более 20)<br>10 (не более 40)<br>20 (не более 60)                                  |
| 4.    | Участие в конкурсах профессионального мастерства ("Педагог года", "Педагогический дебют", "Сердце отдаю детям" и др.), диссеминация педагогического опыта                 | Работа в творческой группе по подготовке к мероприятию на:<br>муниципальном уровне;<br>региональном уровне                                  | 10<br>20                                                                                                    |

|    |                                                                                                     |                       |                  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|
|    |                                                                                                     | всероссийском уровне  | 30               |
| 5. | Организация и проведение мероприятий городского, районного и окружного значения на базе учреждения. | За каждое мероприятие | 10 (не более 30) |

### Показатели

**для выплат премии работникам, относимым к вспомогательному персоналу категории «служащие», за выполнение особо важных и ответственных работ**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                                                                                                                                                                         | Индикатор (измерители) | Количество баллов       |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3                      | 4                       |
| 1.       | Обеспечение оперативности выполнения поручений и заданий, заявок по устранению технических неполадок.                                                                                                                                                                              |                        | 10                      |
| 2.       | Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения, отсутствие травматизма                                                                                                                                                                                        |                        | 10                      |
| 3.       | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей                                                                                                                                                                                                                         |                        | 4                       |
| 4.       | Проведение различных ремонтных и хозяйственных работ, благоустройство территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов и др.)                                                                                  | За каждое мероприятие  | 10 (не более 30 баллов) |
| 5.       | Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для системы образования автономного округа, муниципальной системы образования (отчеты мониторинги, презентации и др.) |                        | 5                       |

**Показатели**  
**для выплат премии работникам, относимым к вспомогательному персоналу категории «рабочие», за выполнение особо важных и ответственных работ**

| №<br>п/п | Показатели                                                                                                                                                                                        | Индикатор (измерители) | Количество баллов       |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1        | 2                                                                                                                                                                                                 | 3                      | 4                       |
| 1.       | Обеспечение оперативности выполнения поручений и заданий, заявок по устранению технических неполадок.                                                                                             |                        | 10                      |
| 2.       | Обеспечение режима безопасности, ПБ, ТБ образовательного учреждения, отсутствие травматизма                                                                                                       |                        | 10                      |
| 3.       | Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей и детей                                                                                                                                        |                        | 4                       |
| 4.       | Проведение различных ремонтных и хозяйственных работ, благоустройство территории, помещений (озеленение территории, помещений, уход за цветами, разбивка клумб, выращивание рассады цветов и др.) | За каждое мероприятие  | 10 (не более 30 баллов) |

**Мероприятия по улучшению условий и охраны труда:**

1. Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке рабочих мест по условиям труда, оценке уровней профессиональных рисков. Порядок проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда на основании Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке рабочих мест».

Специальная оценка проводится в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и (или) опасных производственных факторов. Результаты специальной оценки используются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- оценки профессионального риска и т.д.

При этом специальной оценке подлежат все рабочие места работодателя. Сроки проведения специальной оценки устанавливаются работодателем исходя из того, что каждое рабочее место должно аттестовываться не реже одного раза в 5 лет.

2. Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. N 290н (с изменениями, внесенными Приказом Минздравсоцразвития России от 27 января 2010 г. N 28н).

Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты (СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя. Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ.

3. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников. Порядок утвержден Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей.

Обучению по охране труда и проверке знаний требований охраны труда подлежат все работники организации, в том числе ее руководитель.

Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе, разработанной на основании законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации с учетом специфики деятельности организации и утвержденной в установленном порядке работодателем (или уполномоченным им лицом).

Кроме вводного инструктажа по охране труда, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель (производитель) работ (мастер, прораб, преподаватель и т.д.), прошедший в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Проведение инструктажей по охране труда включает в себя ознакомление работников с имеющимися опасными или вредными производственными факторами, изучение требований охраны труда, содержащихся в локальных нормативных актах организации, инструкциях по охране труда, технической, эксплуатационной документации, а также применение безопасных методов и приемов выполнения работ.

Инструктаж по охране труда завершается устной проверкой приобретенных работником знаний и навыков безопасных приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

4. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры".

5. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

6. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.

7. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

8. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

9. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, и других производственных коммуникаций и оборудования.

10. Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление отходов производства, очистка воздуховодов и вентиляционных установок, окон, фрамуг, световых фонарей.
11. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.
12. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.
13. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки.
14. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.
15. Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дезинфекция, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.
16. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.
17. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
18. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.
19. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.
20. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

**Нормы  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты**

| п/п | Наименование профессии (должности) | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты                                                     | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
|-----|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|     | 2                                  | 3                                                                                                                                             | 4                                            |
|     | Гардеробщик                        | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений                            | 1 шт.                                        |
|     | Дворник                            | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий                                                            | 1 шт.                                        |
|     |                                    | Фартук из полимерных материалов с нагрудником                                                                                                 | 2 шт.                                        |
|     |                                    | Сапоги резиновые с защитным подноском                                                                                                         | 1 пара                                       |
|     |                                    | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                                               | 6 пар                                        |
|     |                                    | В зимний период:                                                                                                                              | 1 шт.                                        |
|     |                                    | Костюм (куртка, брюки) на утепляющей подкладке со сроком носки 1,5 года                                                                       | 1 шт.                                        |
|     |                                    | Валенки (2 года)                                                                                                                              | 1 пара                                       |
|     | Уборщик служебных помещений        | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт.                                        |
|     |                                    | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                                               | 6 пар                                        |
|     |                                    | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                                                                               | 12 пар                                       |
|     | Плотник                            | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий                                                            | 1 шт.                                        |

|  |                                   |                                                                                                                             |           |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|  |                                   | Перчатки с полимерным покрытием<br>или перчатки с точечным покрытием                                                        | 12 пар    |
|  |                                   | Перчатки с точечным покрытием                                                                                               | до износа |
|  |                                   | Очки защитные                                                                                                               | до износа |
|  |                                   | Наплечники защитные                                                                                                         | 1 шт.     |
|  | Подсобный рабочий                 | Костюм для защиты от общих<br>производственных загрязнений и<br>механических воздействий                                    | 1 шт.     |
|  |                                   | Сапоги резиновые с подноском                                                                                                | 1 пара    |
|  |                                   | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                             | 6 пар     |
|  |                                   | Перчатки резиновые или из<br>полимерных материалов                                                                          | 12 пар    |
|  |                                   | Щиток защитный лицевой или очки<br>защитные                                                                                 | до износа |
|  |                                   | Средство индивидуальной защиты<br>органов дыхания фильтрующее                                                               | до износа |
|  | Сторож                            | Костюм для защиты от общих<br>производственных загрязнений или<br>халат для защиты от общих<br>производственных загрязнений | 1 шт.     |
|  |                                   | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                             | 6 пар     |
|  |                                   | Средство индивидуальной защиты<br>органов дыхания фильтрующее                                                               | до износа |
|  | Слесарь по ремонту<br>автомобилей | Перчатки с точечным покрытием                                                                                               | до износа |
|  |                                   | Очки защитные                                                                                                               | 1         |
|  |                                   | Костюм для защиты от общих<br>производственных загрязнений и<br>механических воздействий                                    | 1         |
|  |                                   | Средство индивидуальной защиты<br>органов дыхания фильтрующее                                                               | До износа |

Пропиновано, пронумеровано и скреплено  
печатью 103 (сто три) листа (ов)  
Директор МБОУ ДО «ДПТ» г.Тарко-Сале

Г.Н.Канищева г.Тарко-Сале

