

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
Астрономическая школа «Вега»

---

На 2015-2018 год (ы)

От работодателя:

Директор  
учреждения



Гатарников М.П.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания

1.10.2015 г.

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации учреждения

 Куколева Л.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания

1.10.2015

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Астрономической школе «Вега»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов (МОООП) и объединениями работодателей Московской области на 2015 – 2017годы;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, заключенное на 2014-2016 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются:  
с одной стороны:

- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования астрономическая школа «Вега» именуемое далее «Работодатель», в лице директора МБУ ДО АШ «Вега» Татарникова М.П., действующего на основании Устава;

с другой стороны:

- работники МБУ ДО АШ «Вега», являющиеся членами профсоюза, представляемые выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – «Профком»), именуемые далее «Работники», в лице председателя Профкома МБУ ДО АШ «Вега» Куколевой Л.В., действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным. Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам-членам профсоюза, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу помимо лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается и для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию,

2.6. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарные дня до предполагаемого увольнения при неудовлетворительном результате испытания.

2.7. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., в том числе перевод на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

2.10. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.11. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями для определения случаев массового увольнения работников являются:

- а) ликвидация организации;
- б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:
  - 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
  - 20% - в течение 60 календарных дней;
  - 30% - в течение 90 календарных дней.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам в учреждении за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ((доплаты за работу во вредных условиях труда (Приложение №2)), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Железнодорожный;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников (Приложение №3);
- выплаты стимулирующего характера (Приложении №4);

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Данный период оплачивается как при простое по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

3.5. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ, Министерством образования Московской области. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

3.6. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками:

медаль Ушинского

«Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»

«Заслуженный работник образования Московской области»

«Отличник просвещения СССР»

«Отличник народного образования»

«Отличник профтехобразования»

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в размере, предусмотренном Положением о стимулирующих выплатах учреждения.

3.8. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с вредными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12 процентов к ставкам заработной платы (далее – Перечень) (приложение № 2 к Коллективному договору), работодатель осуществляет оплату труда в размере повышенном до 12 процентов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора.

3.10.. На установление выплаты стимулирующего характера руководящим работникам учреждения определять от 30% до 50 % из общего объема стимулирующих выплат учреждения. Конкретная величина этой выплаты руководителю учреждения определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом председателя Комитета по образованию по согласованию с Профсоюзом.

Конкретная величина заместителям руководителя определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.10.1. На установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения определять от 70% до 50 % из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным Управляющим Советом учреждения.

3.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

3.12. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.14. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Региональным соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Региональным соглашением.

Работникам учреждения, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и

минимальной заработной платой, установленной Региональным соглашением, производится пропорционально отработанному времени.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не был оплачен, то, по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести время его начала на другой срок, согласованный с работником.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время и время отдыха для работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования астрономическая школа «Вега» (Приложение №1) и трудовым договором.

4.1. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

(Постановление администрации г.о. Железнодорожный от 26.12.2013г. №3411)

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в *Приложении №5*.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск в календарных днях с сохранением заработной платы:

4.3.1. в период, согласованный с работодателем в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – до 10 дней.

4.3.2. при наличии средств экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3дня;

4.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.5. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа.

#### **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор, являющийся дополнением к трудовому договору;
- ученический договор утверждается совместным решением Комитета по образованию и Советом Профсоюза (*ст. 197, гл. 32 ТК РФ*).

5.2. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций по их заявлению сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности не менее 2-х месяцев;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации учреждения;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5, статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имеющейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, соблюдаются следующие условия:

5.5.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

- "Народный учитель",
- "Заслуженный учитель",
- "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
- "Заслуженный учитель Российской Федерации",
- "Народный учитель Российской Федерации",
- "Заслуженный работник образования Московской области",
- «Отличник просвещения СССР»,
- «Отличник народного просвещения»,
- «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования,
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
- полученные до 13.01.99 года и
- медаль Ушинского
- «Почетный работник общего образования РФ»

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»  
 «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»  
 «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»  
 «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»  
 «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»  
 «За милосердие и благотворительность»  
 «Заслуженный работник образования Московской области»,

полученные после 13.01.99 года, производится без проведения открытого мероприятия.

5.5.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных учреждений, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) Аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория без проведения открытого мероприятия.

5.5.3. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший методист, старший инструктор – методист, старший тренер – преподаватель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (пункт 85.3. Областного отраслевого соглашения на 2014-2016 г.)

5.5.4. При переходе педагогического работника на другую должность, по которой не установлена квалификационная категория, при условии совпадения профиля работы, ему устанавливается уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории

5.5.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.6. Работникам предоставляется право на 50% оплату проезда на общественном транспорте от места проживания до места работы и обратно.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда (*Приложение № 6*).

6.2. Работодатель обязан обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда.

6.3 Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.4 Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.5 Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а

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

6.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.8. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.10. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.11. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности, лечение и отдых.

6.12. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (см. ст. 30, 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за исключением оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда;

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление и изменение размеров всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение уровня оплаты труда работника по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе Совета профсоюза с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

### ***VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.***

8. Стороны договорились, что:

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3 Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

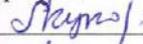
8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 /Куколева Л.В./

« 1 » 10 201 г.

Приложение № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Татарников М.П./

« 10 » 10 201 г.



## Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные права и обязанности работника.
4. Основные права и обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
7. Поощрения за успехи в работе.

### 1. Общие положения о действии Правил.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Астрономической школе «Вега».

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель – учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор организации, далее «работодатель» - руководитель организации.

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя организации.

7. Правила соблюдаются на всей территории организации, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

8. Правила доводятся до сведения каждого работника под роспись, состоящего или вступающего в трудовые отношения (до подписания трудового договора) с работодателем в обязательном порядке.

9. Правила утверждены 01.10.2015 г. по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения (*Протокол заседания ПК №2 от 01.10.2015 г.*)

## **2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

10. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке или по форме, которые устанавливаются федеральными органами исполнительной власти, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

12. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

13. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция (работа в (по) должности (*наименование должностей руководящих, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала должно соответствовать наименованию,*

приведенному в Разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённого Приказом Минздравоуразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н по специальности), квалификационная категория (указывать наличие квалификационной категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным листом);

- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон и в письменной форме.

#### 14. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- при заключении договора с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора по соглашению сторон учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

#### 15. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, получившим среднее или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, имеющим действующую квалификационную категорию.
- и иным лицам, предусмотренным ст. 70 ТК РФ.

16. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

18. Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором в строгом соответствии с ч.2,3 ст.72.2 ТК РФ.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

19. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ. Кроме того, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником является повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения, а также применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

22. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

23. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

24. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,
  - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
    - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
    - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

25. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

### **3. Основные права и обязанности работника.**

26. Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров имеют право на:

- 26.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- 26.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 26.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и коллективным договором;
- 26.4. Выплату заработной платы (своевременной и в полном объеме) в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 26.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставления еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 26.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 26.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование;

26.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

26.9. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

26.10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

26.11. Участие в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном Уставом и коллективным договором учреждения;

26.12. Выбор средств и методов воспитания и обучения в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ» и законом Московской области «Об образовании» от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ.

27. Работники обязаны:

27.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

27.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками и утвержденными в учреждении.

27.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

27.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и пожарной безопасности.

27.5. Проходить периодические медицинские обследования за счет средств работодателя.

27.6. Педагогические работники должны иметь соответствующий образовательный ценз.

27.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

27.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя.**

28. Работодатель имеет право:

28.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

28.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

28.3. Требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

28.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

28.5. Принимать локальные нормативные акты.

29. Работодатель обязан:

29.1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

29.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

29.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

29.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

29.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).

29.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме либо путем перечисления на указанный работником счет в банке. Днями выплат заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

29.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

29.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

29.9. Обеспечить проведение за счет средств учредителя предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

29.10. Производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы.

### **5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников.**

30. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

31. Время ежедневного начала работы учреждения – 9-00 часов 00 минут, время окончания работы учреждения 20 часов 00 минут.

32. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября. С первого сентября по 15 сентября проводится набор обучающихся в объединения.

Продолжительность учебного года не менее 36 недель.

33. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (по согласованию с комитетом по образованию), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха обучающихся.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:

С 13.00-до 14 00 для заместителей по УВР; методиста .

*(Продолжительность времени для питания должно быть до 2 часов и не менее 30 минут. Этот период в рабочее время не включается).*

34. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

35. Для педагогических работников учреждения и методиста установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

36. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

37. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

38. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

39. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

40. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

41. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников комитета по образованию и учебно-методического центра) предоставляется только в том случае, если педагог доп. образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

43. Учебная нагрузка педагогам доп. образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другим педагогом доп. образования

44. Дежурство педагогических работников по учреждению на основании Положения о дежурстве и в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

45. Привлечение педагогических работников к работе в экспедициях, (без возвращения в тот же день) в другую местность может иметь место только с согласия работника.

46. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

47. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

48. Составление расписания занятий осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

49. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

50. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

51. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

52. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

53. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

54. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

55. 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.

Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой по письменному заявлению работника часть его отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствующем размере.

56. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 5*.

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

58. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

59. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

60. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 10 части 1 ст. 81 ТК РФ;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.1 ст.336 ТК РФ.

61. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

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

63. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

64. 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 выборного профсоюзного органа.

65. 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.

66. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

67. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

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

70. 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 выборного профсоюзного органа.

71. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

### **7. Поощрения за успехи в работе**

За успешное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей продолжительную и безупречную работу и другие успехи в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания.

Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и в личное дело.

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

*Л.В. Куколева* /Куколева Л.В./

« 1 » 10 2015 г.



Гатарников М.П./

« 10 » 2015 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, которым предусмотрена доплата за работу**  
**с вредными условиями труда**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда	Размер доплаты к ставке (%)
1.	Рабочий по обслуживанию здания	<i>Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.</i>	10%

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель профкома  
*Куколева Л.В.*  
 « 1 » 10 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

*об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников.*

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Железнодорожный Московской области, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Железнодорожный от 06.05.2014 №819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Железнодорожного Московской области»,
- 1.2. Положение определяет условия, виды, размеры и порядок выплат компенсирующей части ФОТ педагогических работников МБУ ДО АШ «Вега».
- 1.3. Положение разрабатывается администрацией АШ «Вега, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации, принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается директором МБУ ДО АШ «Вега».

### 2. Условия и виды стимулирующих выплат

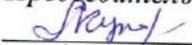
- 2.1. Руководитель учреждения может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, которые поименованы в прилагаемом перечне.
- 2.2. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника самостоятельно определяется учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 2.3. Определение и размеры доплат осуществляется в порядке, установленном учреждением, с учётом мнения представительного органа работников и коллективным договором, используя разработанный перечень и процент доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг обязанностей педагогического работника.
- 2.4. Дополнительная оплата, установленная на очередной учебный год, при ухудшении качества работы при добровольном отказе работника выполнять работу может не назначаться приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и (или) может быть передана другому педагогическому работнику в течении учебного года с учётом требований Трудового кодекса РФ.

### 3. Перечень и процент компенсационных выплат.

№	Наименование доплат	Процент доплат от ставки заработной платы с учётом фактической нагрузки
1	За работу по изготовлению наглядных инструктивно-методических пособий	15
2	За работу с родителями обучающихся	5
3	За участие в работе по организации и проведению общегородских с участием обучающихся	10
4	За проведение работы по посещению детьми культурных мероприятий (музеи, экскурсии и др.)	5
5	За подготовку и участие обучающихся в мероприятиях муниципального, регионального, областного всероссийского и международного уровней.	От 5 до 15
6	За организацию, проведение и участие обучающихся в различных мероприятиях на базе АШ «Вега»	5
7	За сопровождение обучающихся к месту проведения мероприятий.	10
8	За развитие продуктивного социального партнёрства и связей с общественностью	10
9	За руководство методическими (педагогическими) комиссиями	10
10	За ведение книжного фонда библиотеки (литература по астрономии, учебная литература, методические пособия и др.)	15

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 /Куголева Л.В./

« 1 » 10 2015г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об установлении выплаты стимулирующего характера.

#### 3. Общие положения

- 3.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Железнодорожный Московской области, утвержденным Постановлением Администрации городского округа Железнодорожный от 06.05.2014 №819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Железнодорожного Московской области».
- 3.2. Положение определяет условия, виды, размеры и порядок выплат стимулирующей части ФОТ работников МБУ ДО АШ «Вега».
- 3.3. Стимулирующие выплаты работникам МБУ ДО АШ «Вега» производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО АШ «Вега».

#### 4. Условия и виды стимулирующих выплат

- 4.1. Необходимым условием стимулирования работников МБУ ДО АШ «Вега» является добросовестное выполнение Устава МБУ ДО АШ «Вега», Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, обеспечение открытости и доступности образования.
- 4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ ДО АШ «Вега» производятся с учетом:
  - показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами МБУ ДО АШ «Вега»;
  - целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами или коллективным договором МБУ ДО АШ «Вега»;
  - мнения представительного органа работников МБУ ДО АШ «Вега» или на основании коллективного договора.
- 4.3. МБУ ДО АШ «Вега» предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы.

## **5. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

- 5.1. Комитет по образованию Администрации городского округа Железнодорожный, являющейся главным распорядителем бюджетных средств предусматривает бюджетные средства на установление выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10% фонда оплаты труда МБУ ДО АШ «Вега».
- 5.2. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств МБУ ДО АШ «Вега» на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя МБУ ДО АШ «Вега», устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.
- 5.3. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств МБУ ДО АШ «Вега» на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается комитетом по образованию Администрации городского округа Железнодорожный в размере до 1,5-кратного размера его должностного оклада.
- 5.4. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведомственном подчинении которого находится МБУ ДО АШ «Вега».

## **6. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

- 6.1. Расчет баллов для начисления стимулирующих выплат работникам МБУ ДО АШ «Вега» производится экспертной комиссией по проведению мониторинга деятельности работников, утвержденной приказом директора МБУ ДО АШ «Вега» по показателям учебной и воспитательной деятельности работников на основании утвержденных критериев.
- 6.2. Выплаты педагогическим работникам МБУ ДО АШ «Вега» утверждаются приказом директора МБУ ДО АШ «Вега».
- 6.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно и назначаются два раза в год в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда из средств бюджета по МБУ ДО АШ «Вега».
- 6.4. В пределах средств экономии ФОТ допускаются дополнительные выплаты стимулирующего характера с учетом показателей результативности учебной и воспитательной деятельности в МБУ ДО АШ «Вега».

**7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда методистам и заместителю директора по УВР.**

<b>№п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатели</b>	<b>Расчет показателя</b>	<b>Шкала</b>	<b>Макс. Кол. баллов</b>
1	Участие в работе лектория	Чтение лекций К1  Разработка новых медиалекций (презентаций) К2		1 балл за лекцию  5 баллов за лекцию	40
2	Участие в подготовке и проведение массовых мероприятий	Участие в подготовке К3  Участие в проведение К4		3 балла за мероприятие  5 баллов за мероприятие	20
3	Участие в оформительских работах	Оформление тематических стендов К5  Оформление помещений К6		3 балла за стенд  До 10 баллов (директор)	20
4	Участие в конференциях и семинарах	К7		Всероссийский уровень – 15 Региональный уровень – 10 Городской уровень – 7 АШ «Вега» - 4	30
5	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных	Использование мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. К8		До 10 баллов (директор)	10

6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (если его нет), обучение в аспирантуре, докторантуре. К9		Обучение по программам высшего образования – до 3 Повышение квалификации – до 5 Обучение в аспирантуре, докторантуре - до 10	10

### 8. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогам доп. образования

№п/п	Критерий	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Макс. Кол. баллов
1	Освоение учебных программ (Степень выполнения учебного плана, сохранность контингента обучающихся)	Степень выполнения учебных программ К1  Сохранность (текущность) К2  Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. К3		100% - 15бал. 97% - 10 95% - 5 90% - 2  100% - 10 баллов >80%<90% - 8 >70%<80% - 6 >60%<70% - 4 >50%<60% - 2 Всероссийский уровень - 20 баллов Региональный уровень - 10 баллов Муниципальный уровень - 5 баллов	45
2	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала педагога доп. образования К4		до 8 человек – 30 до 6 человек – 25 до 4 человек – 20 до 3 человек – 15 до 2 человек – 10 1 человек - 5	30
3	Обобщение и распространение	Проведение мастер-классов, открытых		Всероссийский уровень – 10	10

	передового педагогического опыта	уроков, выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ К5		Региональный уровень – 8 Муниципальный уровень – 5 АШ «Вега» - 3	
4	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе К6		В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 10 баллов	10
5	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. здоровьесберегающих технологий К7		На основе результатов внутреннего контроля до 10 баллов	10
6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (если его нет), обучение в аспирантуре, докторантуре. К8		Обучение по программам высшего образования – до 3 Повышение квалификации – до 5 Обучение в аспирантуре, докторантуре -до 10	10
7	Дополнительный критерий	Участие в наблюдениях и проведении массовых астрономических мероприятий К9		в 1 мероприятии – 10 в 2 мероприятиях – 15 более 2 мер-тий - 20	20

## Приложение №5

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

*Л.В. Куколева* /Куколева Л.В./

« 1 » 10 2015г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, которым  
устанавливается дополнительный отпуск в календарных днях за ненормированный  
рабочий день.**

Заместитель руководителя,	5 дн.
Руководитель структурного подразделения	4 дн.
Методист	3 дн.

**Соглашение по охране труда**  
на 2015-2016 год

№	Содержание мероприятия, работ	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
2	Замена светильников в классах	7500	август 2015	Татарников М.П.
4	Космитический ремонт	7000	июнь 2015	Татарников М.П.
5	Мелкий ремонт мебели	2000	июнь 2015	Татарников М.П.
6	Утепление кабинетов	1600	октябрь 2015	Татарников М.П.
8	Приобретение медикаментов	2000	август 2015	Татарников М.П.

От работодателя

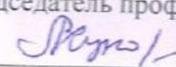
Директор

 Татарников М.П./

« 10 » 2015г.

от работников

Председатель профсоюзной организации

 /Куколева Л.В./

« 1 » 10 2015г

Пронумеровано и  
прошнуровано 33 (тридцать три) листа  
Директор Муниципального бюджетного  
учреждения  
дополнительного образования  
АШ «Ветер»

 М.П. Татарников