

Брянская
городская администрация
241002, г. Брянск,
пр-т Ленина, 35

Зарегистрировано

Рег. № 330

13 12 2016

Первый заместитель Главы
городской администрации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГБУДО «Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества имени
Ю. А. Гагарина»
на 2016 – 2019 годы**

Коллективный договор подписан сторонами 21 ноября 2016
дата

От работодателя:

Директор ГБУДО
«Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества
имени Ю. А. Гагарина»

/Шинкаренко Е.Г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

/Игрунина С.В./

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.



Вступает в силу с момента подписания сторон 21 ноября 2016
(число, месяц, год, № протокола)

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина», и работниками, в лице их представителей, является правовым актом, регулирующим, социально-трудовые отношения в ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» (далее - Дворец).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор определяет взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - образовательное учреждение) и установление 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация);
- работодатель, в лице его представителя - директора Шинкаренко Е.Г.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии, если данный работник напишет соответствующее заявление и будет ежемесячно перечислять денежные средства в размере 1 процента от заработной платы на счет выборного профсоюзного органа.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует три года, распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Выборный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 21.11.2019 года.

1.16. Работодатель принимает по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при принятии следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение о системе оплаты труда работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» (Приложение № 3);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5);
- Форма расчетного листка (Приложение № 6).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган:

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. В целях осуществления контроля за выполнением коллективного договора Стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

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 может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре с работником оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается приказом директора ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества им. Ю.А. Гагарина на основании трудового договора (и дополнительного соглашения).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный на учебный год педагогам, не может быть уменьшен по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения численности обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется преемственность групп предыдущего года.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам, согласно ТК РФ.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается согласно режиму учреждения.

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

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя требуется согласие работника.

2.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72 ТК РФ).

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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иным локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников для нужд учреждения.

3.1. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

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

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

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

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки (оклады) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

Уведомлять профсоюзный комитет 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 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. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация учреждения независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников учреждения.

4.1. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

4.2. Работникам, высвобождаемым в результате сокращения численности и (или) штата сохранять за ними в течение трех месяцев после увольнения все имеющиеся у них меры социальной поддержки.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности и (или) штата допускается только по окончанию учебного года.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Стороны договорились, что:

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 2-х лет; если в семье (муж или жена) безработные; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиками, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю на 1 ставку.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204)), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Считать май месяц - месяцем предварительного комплектования учебных групп II и последующих годов обучения. Началом учебного года считать 1 сентября текущего года. Занятия в детских объединениях ведутся с 1 сентября по 1 октября текущего года по временному расписанию. На доукомплектование учебных групп отводится один месяц – сентябрь. В ДДЮТ с 1 октября текущего года все детские объединения работают по стабильному расписанию. Окончание учебных занятий по дополнительным общеобразовательным программам в детских объединениях ДДЮТ считать 31 мая текущего года. С 1 июня по 31 августа работа педагогических работников осуществляется согласно годовому календарному учебному графику. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Педагогам дополнительного образования предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 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.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также 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 каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе администрации и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам оплачиваемый отпуск по заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- в связи с похоронами близких родственников (мать, отец, дети, жена, муж, брат, сестра) - 3 дня;
- для сопровождения ребенка 1 сентября в 1 класс – 1 день;
- при прохождении обязательной медицинской диспансеризации – 1 день.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемый приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Едиными рекомендациями по

установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений и по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.3. Заработная плата (оплата труда) работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в том числе не ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

6.5. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей согласно Положения о системе оплаты труда работников образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей частей фонда оплаты труда работников образовательной организации, утвержденных приказом руководителя и согласованного с выборным профсоюзным органом

6.6 Заработная плата выплачивается работникам за месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме Днями выплаты заработной платы являются 23-е число текущего месяца и 8-е число следующего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплат, оплаты отпусков, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

6.7. Руководитель образовательного учреждения вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.8. В случае организации и проведения Профсоюзом коллективных действий в форме забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

6.9. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

6.10. Стороны признают, 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, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.11. 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.

6.12. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, 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, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

6.14. В организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

6.15. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения.

6.16. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательного учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывать материальную помощь в связи со значительными событиями работников (вступление в брак, юбилей, тяжелая болезнь, смерть близких родственников) за счет средств, от приносящей доход деятельности.

7.2. Любые удержания из заработной платы работников Дворца, непредусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

7.3. Выдавать каждому работнику расчетный лист с указанием начисленной и удержанной заработной платы.

7.4. Стороны договорились, что лиц, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет на основании ст. 191 ТК РФ.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

8.1. Выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасности приемам работ, провести процедуру СОУТ из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда.

8.2. Провести в учреждении процедуру СОУТ и по ее результатам осуществлять

работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года и каждые полгода руководителями структурных подразделений. Раз в 3 года проводить обучение и сдачу экзаменов по охране труда и технике безопасности в специализированной организации имеющей лицензию.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезжиривающих средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие инспекторам по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Выборный орган обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Права и гарантии профсоюзной деятельности

Первичная профсоюзная организация и ее выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех членов коллектива, если работники уполномочат в этом орган первичной профсоюзной организации.

9.1. Права и гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области и другими законодательными актами, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с законодательством:

9.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации, как законного представителя интересов работников.

9.2.2. Предоставляет профсоюзной организации безвозмездно необходимое помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, электронной почтой и Интернетом, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.2.3. Предоставляет профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.4. Признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

9.2.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов и денежных средств на счет профсоюзной организации производится с расчетного счета образовательного учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.2.6. Работодатель за счёт средств из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 10-30% от ставки заработной платы.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборного профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации и их заместителей – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.2. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.3.3. Представителей выборного профсоюзного органа включать в состав Советов и комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, специальной

оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению и др.

9.4. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 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 комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего и компенсационного фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.4. 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).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
- 10.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оздоровлении.
- 10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, на подтверждение соответствия педагогических работников занимаем ими должностям и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профбюджета; оказание помощи в устройстве ребенка в детский сад; проведение мероприятий с детьми за счет членских профсоюзных взносов и других вопросах.
- 10.13. Осуществлять поощрение профсоюзного актива за эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Приложения.

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Соглашение по охране труда (Приложение № 2).

Положение о системе оплаты труда работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» (Приложение № 3).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 4).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 5).

Форма расчетного листка (Приложение № 6).

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БРЯНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И
ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ
Ю.А. ГАГАРИНА»

Утверждено приказом директора
ГБУДО «Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества
имени Ю.А. Гагарина»
от «29» августа 2016 г. № 309

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации


Т. И. Кашеева
«29» августа 2016 г.

Протокол № 21 от 29.08.2016 г.

П Р А В И Л А ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БРЯНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ Ю.А. ГАГАРИНА»

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила составлены в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Уставом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю. А. Гагарина» (далее Дворец).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок во Дворце.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками Дворца.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Дворца и согласовываются с первичной профсоюзной организацией в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на официальном сайте Дворца.

II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

- 2.1. Для работников Дворца работодателем является ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» в лице директора, действующего на основании Устава.
- 2.2. Трудовой договор с работниками учреждения может заключаться на неопределённый срок, либо на определённый срок (но не более 5 лет), а также на время выполнения определённой работы. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашением сторон может быть предусмотрено испытание при приеме работника в целях проверки его соответствия поручаемой ему работе.
- 2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённой документами об образовании.
- 2.4. При приёме на работу работник обязан предъявить работодателю документы, предусмотренные ст:65 Трудового кодекса РФ.
- 2.5. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и работодателем.
- 2.6. После подписания трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания договора (ст. 67, 68 Трудового Кодекса РФ).
- 2.7. При приёме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда на рабочем месте, пожарной безопасности, санитарно - гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.
- 2.8. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (исключение: работники совместители).
- 2.9. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки, копию документа об образовании и квалификации, копию медицинской книжки.
- 2.10. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в соответствующих органах управления в сфере образования.
- 2.11. На каждого работника образовательного учреждения ведётся личное дело, состоящее из копии приказа о приёме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приёме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.
- Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.
- 2.12. На каждого работника образовательного учреждения ведётся личная карточка Т-2.
- 2.13. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, 75 лет.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77, 81, 83, 84 Трудового Кодекса РФ).
- 2.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным законодательством.
- 2.16. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.17. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, введения новых форм обучения и воспитания) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменение наименования должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2

месяца до их введения (ст. 74 Трудового кодекса РФ). Если прежние определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда не могут быть сохранены, а работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии со п.7 ст.77 ТК РФ.

III. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения имеют право на:

3.1.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором.

3.1.4. Организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности.

3.1.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.1.7. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.8. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством.

3.1.9. Участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через общественные организации и органы управления учреждением.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения кроме этого имеют также право на:

3.2.1. Самостоятельное определение форм, средств, методов своей педагогической деятельности, наиболее полно отвечающих их индивидуальным особенностям и обеспечивающих высокое качество учебного процесса.

3.2.2. Систематическое повышение своей квалификации.

3.2.3. Участие в установленном порядке в управлении учреждением.

3.2.4. Проявление инициативы и творчества.

3.2.5. Уважение и вежливое обращение со стороны администрации, работников, родителей и обучающихся.

3.2.6. Моральное и материальное поощрение, повышение квалификации по результатам своего труда.

3.2.7. Получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

3.1.8. Длительный отпуск до одного года не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях предусмотренных ст. 335 Трудового кодекса РФ и Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644.

3.2.9. Совмещение профессий (должностей).

3.3. Работники обязаны:

3.3.1. Выполнять требования устава учреждения и настоящих Правил.

- 3.3.2. Выполнять приказы и распоряжения администрации учреждения, изданные в пределах её компетенции и в установленной форме.
- 3.3.3. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности.
- 3.3.4. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными и функциональными инструкциями.
- 3.3.5. Бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 3.3.6. Не допускать использования оборудования, расходных материалов и других ресурсов учреждения для выполнения работы, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, или в личных целях.
- 3.3.7. Содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту в кабинетах, помещениях учреждения.
- 3.3.8. Своевременно ставить в известность администрацию учреждения о невозможности выполнения работы по уважительным причинам, о наступлении временной нетрудоспособности, в т.ч. в период ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 3.3.9. Проявлять вежливость и такт в отношении с другими работниками и обучающимися, следовать общепринятым этическим нормам.
- 3.3.10. Незамедлительно сообщать администрации учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.
- 3.4. Педагогические работники также обязаны:
- 3.4.1. Обеспечивать высокую эффективность педагогического и воспитательного процесса.
- 3.4.2. Формировать у обучающихся знания, умения и навыки по избранной направленности обучения.
- 3.4.3. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.
- 3.4.4. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные нормы и правила, отвечать за воспитание и обучение детей, следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещении учреждения и во время проведения массовых мероприятий.
- 3.4.5. Сотрудничать с семьей ребенка по вопросам обучения и воспитания, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета.
- 3.4.6. Выполнять должностные обязанности, определенные в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

IV. Основные права и обязанности работодателя

- 4.1. Работодатель учреждения имеет право на:
- 4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.2. Принимать локальные нормативные акты.
- 4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения настоящих Правил.
- 4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 4.1.5. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд и применять к ним дисциплинарные меры взыскания.
- 4.2. Работодатель обязан:
- 4.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.5. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.2.6. Своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату работникам учреждения.

4.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществлять контроль за его исполнением.

4.2.10. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

4.2.11. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по охране труда, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

4.2.12. Проводить мероприятия по улучшению учебно-методической и исследовательской работы.

4.2.13. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется в соответствии с Уставом, настоящими Правилами, расписанием занятий, графиками работы, должностными обязанностями, трудовым договором и годовым календарным учебным графиком (ст.91 Трудового кодекса РФ).

Учреждение работает в круглогодичном режиме:

с 1 сентября по 31 мая – ежедневно с 8:30 час до 21:00 час.

с 1 июня по 31 августа – ежедневно с 9:00 час до 18:00 час.

Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал работают в режиме 40-часовой рабочей недели.

Начало рабочего дня для административно-управленческого персонала устанавливается с 9:00 час. и заканчивается в 18:00 часов.

Работникам учреждения устанавливается ежедневный перерыв для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00 час (перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается).

Педагогические работники (педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, методисты, педагоги-организаторы, тренеры-преподаватели, воспитатели, педагоги-психологи) работают в режиме сокращённой продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 Трудового кодекса РФ).

Регламент работы объединений:

Время начала занятий – 8.30, время окончания занятий - 20.00. Для обучающихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00.

Время занятий первой смены – 8.30-13.00. Время занятий второй смены – 14.00-20.00 (21.00). Перерыв между сменами с 13.00 до 14.00.

5.2. Режим работы учреждения для работников с установленной 40-часовой и 36-часовой рабочей неделей предусматривает пятидневную и шестидневную рабочую неделю с двумя или одним выходным днём согласно утвержденным графикам и расписанием.

В связи с тем, что приостановка работы учреждения в общеустановленные выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются педагогическим работникам в различные дни недели в соответствии с приказом руководителя учреждения (ст. 111 Трудового Кодекса РФ).

Рабочее время педагогов дополнительного образования, концертмейстеров (не считая времени для научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работы) определяется расписанием учебных занятий, графиками проведения мероприятий в учреждении и утверждается директором учреждения.

5.3. При сменной работе (вахтеры, сторожа и др.) режим рабочего времени определяется графиками сменности, утвержденными руководителем соответствующего структурного подразделения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 103 Трудового Кодекса РФ).

5.4. Отдельным работникам учреждения, которые могут по распоряжению администрации учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

5.5. Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством (ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41)

5.6. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на основании приказа директора с учетом мнения первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

а) объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

б) объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, при сокращении количества обучающихся или по взаимному согласию сторон.

5.7. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.72.2 Трудового кодекса РФ), например для замещения отсутствующего педагогического работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учётом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на всё время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

5.8. Администрация учреждения обязана вести учет рабочего времени – явку работников учреждения на работу и ухода с работы.

5.9. Работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по приказу директора учреждения (ст.113 Трудового Кодекса РФ). Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском.

5.10. Нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

Продолжительность работы (смены) накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.11. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической (в том числе методической и организационной) работе в пределах нормируемой части их педагогической работы.

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

Режим рабочего времени для всех работников в каникулярное время обучающихся регулируется приказами и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков 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 (ст. 123 Трудового Кодекса РФ). Отпуск педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляется в период каникулярного времени.

5.14. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу учреждения устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Для остальных работников ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

5.16. Предоставление отпуска директору учреждения оформляется приказом Департамента образования и науки Брянской области, другим работникам – приказом директора по учреждению.

5.17. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, не зависимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Расписание учебных занятий в объединениях составляется из расчета 6-дневной рабочей недели с учетом равномерной и рациональной загрузки педагогических работников в течении недели, свободного времени обучающихся в образовательных организациях, с учетом возрастных особенностей развития, пожеланий родителей (законных представителей), санитарно-эпидемиологических требований и гигиенических норм, согласовывается с профсоюзной организацией и утверждается директором учреждения.

5.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.19. Всем категориям работников учреждения запрещается:

а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

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

в) присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- г) входить в учебный кабинет после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- д) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- е) курить в помещении образовательного учреждения.

5.22. Педагогическим работникам запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- б) отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с занятий.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 Трудового Кодекса РФ):

- объявление благодарности;
- премирование.

В учреждении могут применяться и другие виды поощрения.

6.2. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и присвоения почётных званий (ст. 191 Трудового Кодекса РФ).

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

VII. Трудовая дисциплина

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 Трудового Кодекса РФ).

7.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка; за прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

7.4. Для педагогических работников законодательством предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора:

- а) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст. 336 Трудового Кодекса РФ).

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия первичной профсоюзной организации.

7.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 Трудового Кодекса РФ). 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 учёт мнения представительного органа работников.

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 Трудового Кодекса РФ).

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ст.193 Трудового Кодекса РФ).

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 Трудового Кодекса РФ). Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

7.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не могут применяться меры поощрения.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И
ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ
Ю.А. ГАГАРИНА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУДО «Брянский областной
Дворец детского и юношеского
творчества имени Ю. А. Гагарина



Е.Г. Шинкаренко
Е.Г. Шинкаренко

20 16 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

«УТВЕРЖДАЮ»

23 августа 2016 г. № _____

Председатель первичной профсоюзной
организации

Т.И. Кашеева
Т.И. Кашеева

«29» августа 20 16 г.

Администрация ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» в лице директора Шинкаренко Елены Григорьевны с одной стороны и первичная профсоюзная организация ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» в лице председателя Кашеевой Татьяны Ивановны с другой, заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2016-2019 годов администрация обязана выполнить следующие мероприятия по охране труда.

1. Нормативное и методическое обеспечение охраны труда и учёбы пожарной безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Провести обучение по охране труда (ОТ) работников, не имеющих удостоверения по ОТ	ежегодно по плану	Шинкаренко Е.Г., Прошин М.Ю.
2	Обеспечить санитарно-техническими паспортами по охране труда: -положением о требованиях по вопросам ОТ к объектам образования при их аттестации; -плакатами по БДД; -плакатами для обновления и организации уголков пожарной безопасности	на начало учебного года	Шинкаренко Е.Г. Петроченко А.Д. Прошин М.Ю.

2. Организационное обеспечение охраны труда, учёбы, пожарной

безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Провести проверку готовности к началу нового учебного года с представителями энерго- и пожарнадзора, профсоюза, сотрудниками	август	Шинкаренко Е.Г. Петроченко А.Д. Кащеева Т.И. Гришина Е.П. Прошин М.Ю.
2	Провести проверку-соответствие документации по нормативным требованиям ОТ	май	Петроченко А.Д. Кащеева Т.И. Прошин М.Ю.
3	Проводить анализ всех видов травматизма	1 раз в квартал	
4	В рамках комплексно-целевой программы профилактики провести: -месячник здоровья и безопасности; -конкурс детского рисунка	сентябрь декабрь январь	Шинкаренко Е.Г. Гришина Е.П. Прошин М.Ю. Зав. отделами

3. Обучение в области охраны труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Провести обучение и инструктаж с работниками, направленными на работу в загородные и городские оздоровительные лагеря по ОТ	май июнь	Петроченко А.Д. Гришина Е.П. Прошин М.Ю.

4. Улучшение условий труда и учебы, профилактика заболеваний и травматизма работников ДДЮТ

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Проводить ежегодные медосмотры работников	ежегодно	Шинкаренко Е.Г.
2	Проверять выполнение санитарно-гигиенических требований	2 раза в год сентябрь май	Петроченко А.Д.
3	Проводить доплату за неблагоприятные условия труда	в течение года	Шинкаренко Е.Г.

5. Развитие материально-технического обеспечения охраны труда, электро и пожарной безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Замена неисправных электроприборов и оборудования	в течение года	электромонтер
2	Содержание и ремонт столов и оборудования в мастерских	в течение года	Зам директора по МТО
3	Содержание в исправном состоянии и приобретение инструментов для мастерских	в течение года	Шкодинов И.Н.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
4	Содержание и приобретение спортивного инвентаря	в течение года	Львутина В.И.
5	Содержание и ремонт территории	в течение года	Петроченко А.Д.
6	Приобретение предупредительных знаков, надписей	на начало учебного года	Гришина Е.П.
7	Приобретение, заправка и замена, огнетушителей	на начало учебного года	Гришина Е.П.
8	Профилактический ремонт пожарной сигнализации	на начало учебного года	ООО «Спецавтоматика»
9	Огнезащитная пропитка деревянных конструкций	на начало учебного года	Гришина Е.П.
10	Проверка и ремонт контуров заземления	на начало учебного года	Суржик В.И.
11	Приобретение дезинфицирующих, моющих средств	август	Агутенкова Т.А.
12	Обновление аптечек первой помощи	август	Медицинская сестра

6. Создание службы по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Издать приказ «О назначении ответственных за энерго и пожарную безопасность»	сентябрь	Шинкаренко Е.Г.
2	Провести семинары: -с ответственным за охрану труда; -по обучению и проверке знаний по ОТ с персоналом, выезжающим в летние оздоровительные лагеря отдыха	в течение года	Шинкаренко Е.Г. Петроченко А.Д. Кащеева Т.И. Гришина Е.П. Прошин М.Ю.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Брянской области
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Брянский областной дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»

Утверждено приказом директора
ГБУДО «Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества
имени Ю.А. Гагарина»

от «19» августа 2016 г. № 309

**Положение о системе оплаты труда
работников ГБУДО «Брянский
областной Дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации


Т. И. Кащеева
«19» августа 2016 г.

Протокол № 21 от 29.08.2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» разработано на основании положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Брянской области утвержденное указом Губернатора Брянской области от 27.10.2014г № 341, в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года N П12-3 «Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области» для работников государственных образовательных организаций Брянской области.

1.2. Оплата труда работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных организаций и соответствующие им должности с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника,

повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой

договор, заключаемый с работником.

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

1.6. Оплата труда в образовательных организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России:

- от 6 августа 2007 г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- от 31 августа 2007 г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- от 14 марта 2008 г. N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 27 февраля 2012 г. N 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада. Установленная базовая единица для определения базовых окладов 4000 рублей.

- базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к

соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

- повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

- ставка (оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты - установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- стимулирующие выплаты - часть фонда оплаты труда образовательного учреждения, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина»

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» на финансовый год осуществляется департаментом общего и профессионального образования Брянской области в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели законом об областном бюджете на соответствующий год.

2.2. Руководитель ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 13 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТ_{баз} + ФКВ + ФСВ$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$ФОТ_{баз} = ФОТ_{баз.рук} + ФОТ_{баз.сп} + ФОТ_{баз.сл} + ФОТ_{баз.р}$, где:

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;
ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;
ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;
ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

Базовый фонд оплаты труда работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет 80 процентов, фонда выплат стимулирующего характера составляет 20 процентов установленный приказом руководителя.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$ФОТбаз.сп = ФОТбаз.уп + ФОТбаз.пп$, где:

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина», непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина», деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» с учетом мнения выборного представительного органа работников в соответствии с нормами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер фонда выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов от фонда оплаты труда согласно штатного расписания. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно Положению. Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 30 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.8. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников образовательной организации, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам образовательной организации в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы, а также сезонным работникам (кочегары, истопники, операторы газовых котельных).

2.9 Образовательное учреждение распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты самостоятельно.

3. Формирование ставок (окладов) работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина»

3.1. Размер оклада руководителя организации устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Педагогический персонал».

3.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 2, 4 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей

профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 3, 4 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты. Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего производится по формуле: $B_0 = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 + B \times K_{ml}$, где:

B_0 – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K_1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих);

K_2 – коэффициент специфики работы;

K_{ml} – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$K_{ml} = 0,03$.

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения, специалиста и служащего образовательной организации согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения, специалиста, служащего и рабочего образовательной организации, а также типов, видов образовательных учреждений и их структурных подразделений согласно приложению 4 к настоящему Положению. Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2}$ и т.д., где:

K_2 - коэффициент специфики работы;

$K_{2.1}$, $K_{2.2}$ и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории «специалист» группы «педагогический персонал» учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику ГБУДО

«Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» на основании результатов аттестации, по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательного учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 4 к настоящему Положению.

В случае если работник учреждения имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

4. Расчет ставок (окладов) работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина»

4.1. Оклад руководителя ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$Орук = Оср.п.п. \times (Крук + К4 + К5 + Кзв)$, где:

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$Крук = 1,1$

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» рассчитывается по формуле:

$Озам = Оср.п.п. \times Кзам \times (Крук + К4 + К5 + Кзв)$, где:

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Кзам - коэффициент (0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

$Крук = 1,1$;

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Оклад главного бухгалтера ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» рассчитывается по формуле:

Огл.б. = Оср.п.п. x Кгл.б. x (Крук + К4 + К5 + Кзв), где:

Огл.б. - размер оклада главного бухгалтера;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал»;

Кгл.б. - коэффициент (0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «педагогический персонал», где:

Крук = 1,1

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени для работника, занимающего должность главного бухгалтера.

4.4. Для определения оклада руководителей структурных подразделений применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления. Расчет оклада руководителя структурного подразделения образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

Орук.струк. = Бо + Бо x К4 + Бо x К5 + Бо x Кзв, где:

Орук.струк. - размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных организаций применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации. Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

Осп = Бо + Бо x К3 + Бо x К4 + Бо x Кзв, где:

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

Осл = Бо + Бо x Кзв, где:

Осл - размер оклада служащего;

Bo - величина базового оклада;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.7. Для определения размера оклада рабочих образовательных организаций применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 3 к настоящему Положению. Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$Op = Bo + Bo \times Kt + Bo \times Kkv$, где:

Op - размер оклада рабочего;

Bo - величина базового оклада;

Kt - тарифный коэффициент согласно приложению 3 к настоящему Положению;

Kkv - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

5 Выплаты компенсационного характера ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина».

5.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки

(оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5. 6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и другие.

6. Выплаты стимулирующего характера ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества»

имени Ю.А. Гагарина».

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются приказом руководителя с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

6.2. Руководителю ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина» выплаты стимулирующего характера устанавливаются департаментом образования и науки Брянской области с учетом критериев оценки эффективности работы образовательных организаций. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются организацией самостоятельно.

работников ГБУДО «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
Руководители структурных подразделений		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	1,2

3 квалификационный уровень руководителя	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	1,3
---	---	-----

структурного подразделения	обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
Специалисты группы 2 педагогический персонал»: категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательном учреждении		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	1,1
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный по общежитию	1,05

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по	1,1
----------------------------	---	-----

	которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,2
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном	1,25
4 квалификационный уровень	мастер, мастер участка (включая старшего), мастер по обслуживанию спортивных сооружений, механик, электромеханик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	1,35

Служащие, профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО, сурдопереводчик	1,2
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,35
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	1,4
Служащие (группа «Учебно-вспомогательный персонал») 1 и 2 уровня по профессиональным квалификационным группам: специалисты и другие служащие различной квалификации, осуществляющие сопровождение и обслуживание образовательного процесса и исполняющие необходимые функции по профилю и направленности образовательных программ, реализуемых образовательной организации		
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 1 уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,05
Служащие (учебно-вспомогательный персонал) 2 уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	1,1
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	1,15

**Профессиональные квалификационные группы
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный	Профессии рабочих, отнесенные к	Повышающий
------------------	---------------------------------	------------

уровень	квалификационным уровням	коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, грузчик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <***> - аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, швея, экспедитор, повар <***>, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви	1,1
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	1,15

 <*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч).

<***> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 12,6 ГДж/ч (свыше 3 до 10 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 21 до 84 ГДж/ч (свыше 5 до 20 Гкал/ч).

<***> Повар 2 - 3 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

**Профессиональные квалификационные группы
 «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный	Профессии рабочих, отнесенные к	Повышающий
------------------	---------------------------------	------------

уровень	квалификационным уровням	коэффициент
1 квалификационный уровень	водитель, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <***>, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар <***>	1,15

 <*> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 42 до 84 ГДж/ч (свыше 20 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч).

<***> Обслуживание водогрейных и паровых котлов суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч).

<***> Повар 4 - 5 разрядов ЕТКС, утвержденной Постановлением Минтруда России от 5 марта 2004 г. N 30.

**Профессиональные квалификационные уровни должностей
 медицинских работников образовательных учреждений**

СЛУЖАЩИЕ

Профессиональная квалификационная группа

«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	младшая медицинская сестра, санитарка	1,05

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	1,05
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,1
3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, зубной техник	1,15
4 квалификационный уровень	зубной врач	1,2
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра, фельдшер, заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)	1,25

**Профессиональная квалификационная группа
«Врачи и провизоры»**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	-	
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	1,3

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства
и кинематографии в образовательных организациях**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
--------------------------	---	-----------------------

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	машинист сцены, осветитель, костюмер	1,05
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	настройщик пианино и роялей	1,1
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	заведующий костюмерной	1,15
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	художник-постановщик, библиотекарь, художник по свету, звукооператор	1,2
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	главный режиссер, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер, художественный руководитель	1,25

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников физической культуры и спорта**

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников физической культуры и спорта первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	1,05
2 квалификационный уровень	спортивный судья, спортсмен, спортсмен-ведущий	1,1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1,15
2 квалификационный уровень	инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	1,2
3 квалификационный уровень	начальник клуба (спортивного, спортивно-технического); старшие инструктор-методист физической культуры, тренер- преподаватель по физической культуре	1,25

Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента
1 квалификационный уровень	начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	1,3

Приложение 2

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок (окладов) работников

1. Базовый коэффициент		
Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
Коэффициент уровня	высшее профессиональное образование, подтверждаемое	1,4

образования (К1)	присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	
	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,35
	среднее профессиональное образование	1,2
	начальное профессиональное образование	1,1
	среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу		
Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет	0,05
	стаж работы от 2 до 5 лет	0,10
	стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
	стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
	стаж работы 20 и более лет	0,25
Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория	0,25
	первая категория	0,20
	вторая категория <*>	0,15
Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук	0,5
	кандидат наук	0,45
	Почетные звания РФ, СССР: «Народный...»	0,4
	«Заслуженный...»	0,3
	«Мастер спорта международного класса...»	0,3
	ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», «Отличник	0,2

	профтехобразования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»	
Коэффициент масштаба управления (К5)	I группа по оплате труда:	
	уровень 1 - руководители	0,7
	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,3
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,2
	II группа по оплате труда:	
	уровень 1 - руководители	0,5
	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,2
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,15
	III группа по оплате труда:	
	уровень 1 - руководители	0,3
	уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,15
	уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,1
	IV группа по оплате труда:	
уровень 1 - руководители	0,2	
уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер	0,1	
уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,05	

<*> Вторая квалификационная категория действует до окончания ее срока.

Приложение 3

**ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ**

Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

Приложение 4

Коэффициент специфики работы (К2)

Вид деятельности	Коэффициент специфики
2	3
За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах,	0,15 - 0,2

группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	
За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,15 - 0,2
За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением медицинским работникам	0,3
За работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением педагогическим и другим работникам	0,15 - 0,2
Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки (оклады) на 0,15 - 0,2, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом, органом самоуправления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных организаций	
За работу в общеобразовательных школах-интернатах, кадетских школах-интернатах, казачьем кадетском корпусе:	
руководителям и специалистам	0,25
другим работникам	0,15

В образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении	0,15
В общеобразовательных школах-интернатах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для	0,2

обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах)	
За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в организациях начального и среднего профессионального образования	0,2
Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25
Специалистам и руководящим работникам лицеев, гимназий, колледжей, техникумов, центров образования, школ с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, центров	0,2
За работу в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	0,15 - 0,2

Старшим мастерам и мастерам производственного обучения организаций начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел	0,15
Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
Педагогическим работникам, окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального	0,15

образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	
Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, иностранному языку, производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка	0,15
Заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	0,1
Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3
Руководящим и педагогическим работникам государственного бюджетного образовательной организации дополнительного образования детей «Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А.Гагарина»	0,65
Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительно-трудовых колониях за работу, связанную с особенностями деятельности данных учреждений	0,2

Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительных колониях за особые условия работы	0,5
Работникам вечерних (сменных) общеобразовательных организаций при исправительно-трудовых колониях строгого или особого видов (режимов) содержания осужденных дополнительно	0,1 - 0,15

Объемные показатели деятельности

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Организация начального и среднего профессионального образования; общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-
2.	Организация начального и среднего профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, техникумы	свыше 350	до 350	-	-
3.	Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные организации для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные организации санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные организации для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150
4.	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

**ПЕРЕЧЕНЬ
ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организаций (в том числе образовательные организаций высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организаций, образовательные организаций дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организаций для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пилющих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно- воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами,</p>

	логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно- методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные	V. Воспитатели, педагоги- организаторы, педагоги-психологи (психологи),

<p>организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.

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

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее

действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Брянской области
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Брянский областной дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»

Утверждено приказом директора
ГБУДО «Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества
имени Ю.А. Гагарина»
от «29» августа 2016 г. № 309

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации


Т. И. Кащеева
«29» августа 2016 г.

Протокол № 21 от 29.08.2016

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (на год)	Норма выдачи на (2,5 – 3 года)
Гардеробщик	- халат х\б		1 штука
Дворник	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием - сапоги резиновые Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки	6 пар	1 штука 1 пара 1 штука 1 пара 1 пара
Водитель (легкового автомобиля)	- костюм для защиты загрязнений и механических воздействий - перчатки с точечным покрытием - перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар 1 пара	1 штука
Уборщик служебных помещений	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1 штука

	<ul style="list-style-type: none"> - халат х\б - перчатки резиновые - перчатки с полимерным покрытием 	<p>12 пар 6 пар</p>	1 штука
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые из полимерных материалов - сапоги резиновые - очки защитные 	<p>6 пар 12 пар до износа</p>	<p>1 штука 1 пара</p>
Сторож	<ul style="list-style-type: none"> - костюм вискозно-лавсановый - сапоги резиновые - перчатки с полимерным покрытием - куртка на утепляющей подкладке - брюки на утепляющей подкладке - валенки 	<p>12 пар</p>	<p>1 штука 1 пара 1 штука 1 пара 1 пара</p>
Слесарь - сантехник	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - сапоги резиновые - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые из полимерных материалов 	<p>12 пар 12 пар</p>	<p>1 штука 1 пара</p>
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<ul style="list-style-type: none"> - боты или галоши диэлектрические - перчатки диэлектрические - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием - перчатки с точечным покрытием - очки защитные 	<p>12 пар до износа до износа</p>	<p>дежурные дежурные 1 штука</p>

Список профессий и должностей, имеющих право на обеспечение моющими и обеззараживающими средствами

Наименование должности	Вид средства	Норма выдачи (на год)
Уборщик служебных помещений	Мешки для мусора Ткань для мытья пола М\С «Прогресс» (жидкое) Ч\С Санокс гель Освежитель воздуха Ч\С «Пемолюкс» Ч\С для стекол Веники Салфетка «Русалочка» Отбеливатель (белизна) Ч\С для туалета Губки Хлорамин	12 штук 48 метров 3 литра 10 бутылок 12 штук 6 штук 12 штук 1 штука 10 штук 24 штуки 36 штук 20 штук 4 штуки
Дворник	Мыло туалетное (жидкое)	0,200 гр-0,250 гр.
Водитель	Мыло туалетное (жидкое)	0,300 гр-0,500 гр.
Слесарь - сантехник	Мыло туалетное (жидкое)	0,200 гр-0,250 гр.
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное (жидкое)	0,200 гр-0,250 гр.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Мыло туалетное (жидкое)	0,200 гр-0,250 гр.

Приложение № 5

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Брянской области
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Брянский областной дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»

Утверждено приказом директора
ГБУДО «Брянский областной Дворец
детского и юношеского творчества
имени Ю.А. Гагарина»
от «29» августа 2016 г. № 309

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации

Перечень должностей работников с
ненормируемым рабочим днем для
предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого
отпуска


«29 августа 2016 г.

Протокол № 21 от 29.08.2016

№ п/п	Должность	Количество дней дополнительного отпуска	Всего установленное количество дней отпуска
1.	Балетмейстер	14	42
2.	Водитель	3	31
3.	Звукорежиссер	14	42
4.	Заведующий мастерскими	14	42
5.	Заведующий студией звукозаписи	14	42
6.	Режиссер	14	42
7.	Художественный руководитель	14	42
8.	Художник по свету	14	42

ПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Брянской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Брянский областной дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»

Утверждено приказом директора ГБУДО
«Брянский областной Дворец детского и
юношеского творчества имени
Ю.А. Гагарина»
от «29» августа 2016 г. № 309

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации


«29» августа 2016 г. Т. И. Кашеева

Протокол № 21 от 29.08.2016

ма расчетного листка

Место работы: ГБУДО "Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина"
Дата начисления:
Подразделение: Педагоги

Расчетный листок за _____ 20__

Место работы: ГБУДО "Брянский областной Дворец детского и юношеского творчества имени Ю.А. Гагарина"									
Дата: _____						Педагоги			
						Педагог дополнительного образования			
ОККО									
облагаемый доход:									
сумма вычетов по	на "себя"					на детей	имущественный		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
ислено							2. Удержано		
по дням							Профизносы		
по часам (по внутр. г-ву)							НДФЛ		
коэфф. за звание							нечисленный		
коэфф. за категорию									
коэфф. за стаж									
досановная выплата									
ирующая выплата									
ачислено							Всего удержано		
ы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (аванс)			
атуральных доходов						Всего выплат			
работником на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			