



Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования  
«Районная станция юных техников»  
Чегемского муниципального района КБР

Согласован  
Председателем профсоюза  
 Шокуев М.Х.  
«13» 01. 2021 г.

Утвержден  
Директором МКУ ДО «РСЮТ»  
 М.З. Кяров  
Приказ № 1 от 13.01. 2021 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МКУ ДО «РСЮТ»**

на 2021-2023 год(ы)

Коллективный договор зарегистрирован

6 РКД, 189363  
Чегемского р-на  
(наименование учреждения, организации)

«13» 01 2021 г. № 132

Киевская ул. и т.д.  


## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Районная станция юных техников» Чегемского муниципального района КБР Кярова Мартина Забитовича и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Шокуева Мурата Хасанбиевича, представляющего интересы работников (далее - «Профком»).

Настоящий коллективный договор заключен в целях создания социальных и трудовых гарантий работников, обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними экономические и социальные отношения, заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей (*ст. 40 ТК*).

1.3. Работодатель признает профсоюзную организацию, в лице её профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

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

Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приёме на работу.

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

1.7. При реорганизации МКУ ДО «РСЮТ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МКУ ДО «РСЮТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МКУ ДО «РСЮТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 1 января 2024 г.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными

обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.6. Стороны коллективного договора признают, что подготовка, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется повышением тарифного разряда (должностного оклада).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1).

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей от 36 (для педагогических работников) до 40 часов (для руководящих работников) в неделю.

3.4. Стороны договорились, что в нерабочие праздничные дни может вводиться дежурство для обеспечения безопасности учреждения. К дежурству привлекаются все работники учреждения по графику, согласованному с Профкомом.

3.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 8-10 лет сокращенную 30-35 часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8-10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.9. В течение рабочего дня (как правило, через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

3.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (для руководящих и педагогических работников) и 28 календарных дней (для обслуживающего персонала).

3.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.12. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы (должности) (ст. 335 ТК РФ).

3.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.14. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.15. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х - 4х недель – в период, когда позволяют условия.

3.17. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.18. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков и Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника - 3 календарных дней;
- в связи с вступлением в брак детей Работника - 3 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении)- 1 день;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – в день выписки роженицы из больницы.

3.19. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.20. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

3.21. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет, по их просьбе предоставляется один оплачиваемый день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

3.22. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

-донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

#### **IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1.Оплата труда работников учреждения производится по тарифным ставкам и окладам, установленных Положением об отраслевой системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ.), принятым с учетом мнения управляющего совета (*далее УС*) (**Приложение №2**).

4.2.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат.

4.3.Работодатель (представитель нанимателя) обязуется:

4.3.1.при неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

4.3.2.оплачивать время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы (не менее двух третей средней заработной платы) работника;

4.4.3.при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4.4.4.осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения УС (**Приложение №3**);

4.4.5.выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца до 15 числа;

-за вторую половину месяца до 1 числа следующего месяца;

4.4.6.плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% тарифной ставки (оклада) работников, внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере по договоренности;

4.4.7.сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период прохождения курсов повышения квалификации.

4.5.Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста может опережать темпы роста оплаты труда работников.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя (своего непосредственного руководителя) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

## **V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.8. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.9. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;



- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в процессе работы инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (**Приложение №4**);

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.3. Для всех поступающих на работу лиц, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.4. При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель организации.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1.В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

7.1.1.своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.1.2.в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.1.3.женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми до достижения ими возраста 1,5 лет, ежемесячно выплачивать материальную помощь за счет средств учреждения в размере \_\_\_\_\_ прожиточного минимума в субъекте РФ.

## **VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

8. Сознвая важность работы с молодёжью (молодыми Работниками до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала организации эффективного участия молодых Работников в реализации планов организации обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников;

8.2. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;

8.3. Проводить молодежные конкурсы профессионального мастерства за звание «Лучший молодой педагог», и др., физкультурно-спортивных мероприятий;

8.4. Работодатель:

8.4.1. Сохраняет среднюю заработную плату на период повышения квалификации молодых Работников (не реже 1 раза в три года);

8.4.2. Выплачивает персональные надбавки к заработной плате молодым Работникам в размере не менее 2000 рублей в первые три года работы после окончания обучения в образовательной организации;

8.4.3. Оказывает материальную поддержку молодым Работникам при создании семьи.

## **IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

9. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;

- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

9.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

9.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

9.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников (ст. 53 ТК РФ);

9.2.4. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ);

9.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

10. Профком обязуется:

10.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

10.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

10.5. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

10.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

10.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

10.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

10.10. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

10.11. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

10.13. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками;

10.14. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

10.15. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

10.16. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

10.17. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

10.18. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

10.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.20. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

10.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

10.22. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

10.23. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

## **XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

11.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

11.3.1. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

11.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников;

11.3.4. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

11.3.5. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

12.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель Работодателя,  
Директор МКУ ДО «РСЮТ»

\_\_\_\_\_ ( Кяров М.З. )  
подпись Ф.И.О

«    » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Представитель Работников  
Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ ( Шокуев М.Х. )  
подпись Ф.И.О

«    » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

### Приложение №1 Основание: ст.190 ТК РФ

## Правила внутреннего трудового распорядка

### 1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией РФ граждане имеют право на труд. Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина РФ добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается, согласно ТК РФ, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.2. Настоящие правила внутреннего распорядка определяют основные моменты организаций нормальной работы педагогического коллектива РСЮТ.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией РСЮТ в пределах предоставленных ей прав.

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

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения договора о работе в РСЮТ.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом администрацией РСЮТ. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.3. Прием на работу педагогических работников осуществляется в соответствии со ст.65 ТК РФ, которая предусматривает следующее:

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- справку с МВД о наличии или отсутствии судимости;

Согласно ст. 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.



К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные прав заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно – правовому регулированию в области здравоохранения. (ч.2 в ред. Федерального закона от 23.10.2010 N 387-ФЗ)

Основанием прекращения трудового договора по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) предусмотрены в ст. 81 ТК РФ. Увольнение по настоящим основаниям данной статьи может осуществляться администрацией Станцией без согласия Управляющего совета.

2.4. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация РСЮТ обязана:

- а) ознакомить с Уставом РСЮТ, с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- б) ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.6. В день увольнения (последний день работы) администрация РСЮТ обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### **3. Основные обязанности работника.**

3.1. Работники РСЮТ обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава РСЮТ и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- в) быть примером в поведении и выполнении высокого морального долга как в РСЮТ, так и вне его;
- г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- д) беречь общественную собственность и воспитывать учащихся бережное отношение к государственному имуществу.

#### **4 Основные обязанности администрации.**

- 4.1. Обеспечить соблюдение требований Устава РСЮТ и Правил внутреннего трудового распорядка.
- 4.2. Рационально организовать труд работников.
- 4.3. Всемирно укрепить трудовую и производственную дисциплину.
- 4.4. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять в работу педагогов, и работников РСЮТ лучший опыт работы.
- 4.5. Обеспечивать систематическое повышение работниками РСЮТ профессиональной и деловой квалификации.
- 4.6. Принимать меры к своевременному обеспечению РСЮТ необходимыми пособиями, хозяйственным инвентарем.
- 4.7. Обеспечивать соблюдение в РСЮТ санитарно-гигиенических норм и правил, сохранность имущества.
- 4.8. Создать условия работы, соответствующие Правилам охраны труда и противопожарным правилам.
- 4.9. Организовать учет явки на работу и уход с работы работников.

#### **5 Рабочее время и его использования.**

5.1. В РСЮТ установлена 5-дневная учебная неделя с шестым развивающим днем и одним выходным днем. В соответствии с возможностями РСЮТ педагогами может быть выделен методический день на повышение, посещение семинаров-практикумов в городе и районе для самообразования. В связи с производственной необходимостью администрация имеет право изменить режим работы педагога (вызвать на замещение заболевшего педагога, временно увеличить нагрузку) в соответствии с ТК РФ.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором РСЮТ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не и позже чем за один месяц до их введения в действие.

5.3. Все педагоги и работники РСЮТ обязаны один раз в год проходить медицинское обследование.

5.4. Педагоги обязаны о всяких приходах посторонних лиц ставить в известность администрацию. Вход в аудиторию после начала урока разрешается в исключительных случаях и только директору и его заместителю.

5.5 Педагогам и другим работникам РСЮТ не разрешается:

- а) изменять расписание занятий и график работы;
- б) удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять воспитанников с занятий.

5.6. Расписание занятий составляется администрацией РСЮТ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это, возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Администрация РСЮТ организует учет явки на работу и уход с нее всех работников РСЮТ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии

такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.8. В помещениях РСЮТ запрещается:

- а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- б) громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

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

6.1. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоении новых дисциплин администрацией РСЮТ применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) предоставление к награждению;
- в) денежное вознаграждение

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

7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работников возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом РСЮТ и правилами внутреннего трудового распорядка). Если уже применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 3 часов в течение дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

7.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст.254 ТК РФ, п.3).

7.4. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст.563, п.1) основанием для увольнения педагогических работников является, повторное в течение года, грубое нарушение Устава.

7.5. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав (после предоставления объяснения в письменной форме). Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе под расписку и доводится до сведения всех работников.

Директор МКУ ДО «РСЮТ»

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ ( Кяров М.З. )

подпись

Ф.И.О

\_\_\_\_\_ ( Шокуев М.Х. )

подпись

Ф.И.О.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального казенного учреждения дополнительного образования**  
**«Районная станция юных техников»**  
**Чегемского муниципального района КБР**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Районная станция юных техников» (далее – Положение) разработано на основании постановления Правительства КБР от 05.09.2013 года № 247-ПП в целях поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников РСЮТ.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МКУ ДО «РСЮТ» (далее – Станция)

1.3. Положение включает в себя:

-минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

-рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

-условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-порядок утверждения штатного расписания;

-условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

-порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.5. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований районного бюджета.

1.9. 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, установленного нормативными актами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики и муниципальным районом.

1.10. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

**II. Размеры минимальных окладов и повышающих коэффициентов по должностям работников РСЮТ по профессиональным квалификационным группам**

**1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	сторож, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	2930-3220

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8.

**Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям для работников образования.**

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационный уровень	инструктор-методист,; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	6895
3 квалификационный уровень	методист, старший инструктор-методист	7075

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников – до 2,2

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080

2 квалификационны й уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования.	9370
-----------------------------------	--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений – до 1.8.

### ***III. Порядок утверждения штатного расписания учреждений системы образования***

3.1. Штатное расписание Станции утверждается его руководителем по согласованию с вышестоящим органом власти, в ведении которого находится учреждение.

3.2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

3.3. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификаций служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией Станции.

### ***IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам***

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников РСЮТ по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Коэффициенты к окладам стимулирующего характера будут применяться для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) образовательных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р и Планом мероприятий «дорожная карта» «Изменения в

отраслях социальной сферы Кабардино-Балкарской Республики, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Повышающие коэффициенты по должности также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы для работников РСЮТ до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам РСЮТ в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание РСЮТ.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором РСЮТ персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

**. Размеры повышающих коэффициентов педагогическим работникам РСЮТ:**

- за высшую квалификационную категорию – 0,20;

- за первую квалификационную категорию – 0,10;

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория или присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

**Рекомендуемый перечень  
должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда которых рассчитывается за  
1 нормо-час**

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений	до 0,2
2	Уборщик территории	до 0,2
3	Секретарь	до 0,3
4	Рабочий	до 0,3

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с 1 января 2013 года минимальный размер оплаты труда составляет 5205 рублей в месяц).

4.5. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу.

Установление надбавок за работу в сельской местности и в административных центрах районов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.8. Ставки педагогических и других работникам повышаются за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

15 процентов - за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

20 процентов - за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

Увеличение окладов за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.9. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

## ***V. Порядок***

### ***и условия установления выплат компенсационного характера***

5.1. Работникам РСЮТ устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

5.2. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов;

5.3. Доплата за **совмещение профессий (должностей)**, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно



отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной **трудовым договором**.

5.4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством **минимального размера оплаты труда**.

5.8. По решению директора работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ директора с указанием конкретных причин.

5.9. Работникам за работу с 22 до 6 часов (**ночное время**) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

5.10. Повышенная оплата за **работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются **коллективным договором**, локальным нормативным актом, **трудовым договором**.

5.11. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются **коллективным договором**, локальным нормативным актом или **трудовым договором**.

5.12. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

## ***VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера***

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам РСЮТ в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных директором по согласованию с общим собранием трудового коллектива (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в РСЮТ устанавливаются следующие выплаты и премии:

надбавка за высокое качество работ до 200%;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы до 300%;  
 премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) до 150 %;  
 премиальные выплаты с целью поощрения молодого специалиста до 2-х окладов.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения до 150 %;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам до 180 %;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 100%;

подготовка призеров конкурсов, соревнований до 200%;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений до 200 %;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств до 150 %;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях до 100 %

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу до 150 %;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и районных целевых программ до 100 %.

6.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.3. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

6.4.. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.5. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с [законодательством](#) Кабардино-Балкарской Республики.

## ***VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.***

7.1. Порядок исчисления размера **средней заработной платы** для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения, за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, а также выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7.6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени

### ***VIII. Формирование фонда оплаты труда***

8.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

8.2. Фонд оплаты труда в Станции состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

8.3. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения согласно разделу III настоящего Положения.

41. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

8.4. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

8.5. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

8.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании Станции предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

### ***IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного***

45. Система стимулирующих выплат работникам Станции включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

46. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится Управляющим советом по представлению руководителя учреждения.

47. В случае образования экономии фонда оплаты труда Станции вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам.

### ***X. Другие вопросы оплаты труда***

48. Норма рабочего времени работников Станции устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

49. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

### ***XI. Гарантии по оплате труда***

50. Заработная плата работников Станции не может быть ниже установленных Правительством Кабардино-Балкарской Республики минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

51. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется финансово-экономическим отделом вышестоящего органа государственной власти Кабардино – Балкарской республики.

Директор МКУ ДО «РСЮТ»

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ ( Кяров М.З. )  
подпись Ф.И.О

\_\_\_\_\_ ( Шокуев М.Х. )  
подпись Ф.И.О

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях премирования, о порядке выплат материальной помощи в МКУ ДО «РСЮТ» Чегемского муниципального района.**

### **1. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении, могут быть установлены премии:

- по итогам работ (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты.

Премирование осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.2. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретные размеры премии может определяться, как в процентах к окладу, ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижение науки;
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ;
- другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размерам премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты.

1.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

### **2. Материальная помощь.**

2.1. Из экономии фонда оплаты труда РСЮТ работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом или выборным органом из числа сотрудников, на основании письменного заявления работника.

Директор МКУ ДО «РСЮТ»

\_\_\_\_\_ ( Кяров М.З. )  
подпись Ф.И.О

Председатель Профкома

\_\_\_\_\_ ( Шокуев М.Х. )  
подпись Ф.И.О

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ МЕДИЦИНСКИМ  
ОСМОТРАМ (ОБСЛЕДОВАНИЯМ)**

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Профессия, должность	Сроки проведения медосмотра	Проводимые виды медосмотра
1	Кяров Мартин Забитович	директор	конец мая	плановый
2	Хагажеев Артур Мухамедович	зам. директора по УВР	конец мая	плановый
3	Алоев Мурат Хабасович	Гл. бухгалтер	конец мая	плановый
4	Кяров Мурат Артурович	педагог	февраль	первичный
5	Шокуев Мурат Хасанбиевич	педагог	конец мая	плановый
6	Кяров Тимур Забитович	педагог	конец мая	плановый
7	Назранов Хабас Барасбиевич	педагог	конец мая	плановый
8	Кярова Залина Мартиновна	педагог	конец мая	плановый
9	Дорохов Сергей Дмитриевич	педагог	конец мая	плановый
10	Шевченко Евгений Николаевич	педагог	конец мая	плановый
11	Кяров Кантемир Мартинович	педагог	конец мая	плановый
12	Атакуев Азрет Ибрагимович	педагог	конец мая	плановый
13	Хагажеев Мурат Мухамедович	сторож	февраль	первичный
14	Нартокова Лорена Олеговна	уборщица	февраль	первичный

Директор МКУ ДО «РСЮТ»

Председатель Профкома

( Кяров М.З. )

подпись

Ф.И.О

( Шокуев М.Х. )

подпись

Ф.И.О



С коллективным договором ознакомлены:

1.Кяров М.З. \_\_\_\_\_

2.Хагожеев А.М. \_\_\_\_\_

3.Кяров М. А. \_\_\_\_\_

4.Шевченко Е.Н. \_\_\_\_\_

5.Кяров Т.З. \_\_\_\_\_

6.Шокуев М.Х. \_\_\_\_\_

7.Атакуев А.И. \_\_\_\_\_

8.Назранов Х.Б. \_\_\_\_\_

9.Кярова З.М. \_\_\_\_\_

10.Дорохов С.Д. \_\_\_\_\_

11.Кяров К.М. \_\_\_\_\_

12.Алоев М.Х. \_\_\_\_\_

13. Хагажеев М.М. \_\_\_\_\_

14.Нартокова Л.О. \_\_\_\_\_