# **C:\Users\User\Desktop\изменения и дополнен..jpeg**

**Пункт 1.1., 2.5. КД, 5.2., 5.8., 5.12. и далее по тексту ПВТР:** Изменен на представителя организации, вступившей в трудовые отношения с работником - Работодатель.

 **Пункт 2.1. КД:** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

**Пункт 2.5. КД:** Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам" устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителя коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Приказом.

**Пункт 2.5. КД, 5.6., 5.12., 5.13., ПВТР:**

В соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении объем учебной нагрузки учителям устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатель не имеет права без письменного согласия работника (в т.ч. работников, получающих трудовую пенсию) допускать уменьшение их учебной нагрузки, например, в связи с приемом на работу других работников, в том числе по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между работниками, либо при предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей и их заместителей).

В соответствии со статьей 74 ТК РФ в трудовой договор работника без его согласия могут вноситься изменения только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

**Пункт 2.9. КД, 5.26 ПВТР:** Согласно статьи 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течении установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Согласно статьи 151 ТК РФ 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 (статья 60.2 ТК РФ).

 Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников. Педагоги и другие работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдых педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69.

**Пункт 3.3.4 КД:**

Работодатель обязуется:

- согласно ст.173 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

- согласно ст. 173.1 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации.

- согласно ст. 174 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.

- согласно ст. 176 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.

 В соответствии со ст. 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**Пункт 3.3.5. КД:** Работодатель обязуетсяорганизовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий повышающий коэффициент со дня решения аттестационной комиссии.

**Пункт 3.3.5, 10.2 КД:** Заработная плата работникам устанавливается в соответствии Новой системой оплаты труда, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Нерюнгринской районной администрации» утвержденным постановлением Нерюнгринской районной администрации от 17.01.2013г.

**Пункт 4.4.1, 4.4.3 КД:** Согласно ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

 При расторжении трудового договора, работодатель обязуется предоставить гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями согласно ст. 261 ТК РФ.

**Пункт 4.4.2 КД:** Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации при сокращении численности или штата работников согласно ст. 178-181 ТК РФ глава 27 ТК РФ, ст. 318 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**Пункт 5.2. КД:** Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (часть третья введена Федеральным законом от 22.07.2008 N 157-ФЗ)

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

**Пункт 5.3. КД:** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**Пункт 5.9. КД:** Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

 **Пункт 5.15. КД:** Согласно ст. 126ТК РФчасть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

 **Пункт 5.16.1 КД: В соответствии со ст. 128 ТК РФ** по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

**Пункт 5.16.2 КД:** Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года на основании Постановления НРА от 12.05.2012 г. № 897 "Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Нерюнгринского района длительного отпуска сроком до одного года". Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных и другие вопросы, не предусмотренные указанным Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

**Пункт 5.17 КД, 5.1 ПВТР:** Общим выходным днем является воскресенье. Для педагогических работников второй выходной день устанавливается согласно утвержденному расписанию.

**Пункт 6.2 (подпункт 2КД):** Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников МОУ ДОД ДДТ п. Чульман, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем коллектива (Приложение№2).

**Пункт 6.2 (подпункт 12 КД):** При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях производственных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

**Пункт 8.2, 9.2 КД, 7.3 Положения об оплате труда:** Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя коллектива. Работник в праве присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

Обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 26 ФЗ;

Работник обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

**Пункт 8.10 КД:** Работодатель обязуется: разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя коллектива (ст. 212 ТК РФ).

**Пункт X КД в целом:**

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10. 1. Представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления рабочих отпусков и их оплаты.

10.4. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатам работникам пособий по социальному страхованию.

10.6. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**Пункт 1.3 ПВТР:** Аннулировать.

**Пункт 2.1 ПВТР:** Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ).

**Пункт 2.2 ПВТР:** 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ (ст. 65 ТК РФ).

 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

 Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения (ст. 68 ТК РФ).

**Пункт 2.3 ПВТР:** При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

**Пункт 3.2 ПВТР: *Работник имеет право на:***

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

***Работник обязан:***

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Пункт 4.2 ПВТР: *Работодатель имеет право:***

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

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

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

***Работодатель 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 коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Раздел V ПВТР:**

**5.1.** Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

 Учреждение работает с 08.00 до 17.00, перерыв с 13.00 до 14.00.

 В соответствии со ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели

 - пятидневная двумя выходными днями (директор, методист, рабочий по обслуживанию здания, завхоз, костюмер, дворник, уборщица) ;

- шестидневная с одним выходным днем (педагоги дополнительного образования);

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (сторож).

 Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (мужчины), 36 часов в неделю (женщины).

 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

 Согласно ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

 Согласно ст. 96 ТК РФ ночное время устанавливается с 22.00. часов до 06.00. часов.

**Пункт 5.2 ПВТР:** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Педагоги, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

 Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Педагоги учреждения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов.

**Пункт 5.7 ПВТР:** Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

**Пункт 5.7, 5.10 ПВТР:** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя трудового коллектива и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня, неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

**Пункт 5.15 ПВТР:** Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между

ними предусматривается Уставом ОУ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

**Пункт 5.18 ПВТР:** Согласно ст. 108 ТК РФ Работодатель обязан предоставить работникув течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

**Пункт 5.22 ПВТР:** Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждается Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. График сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

**Пункт 5.23 ПВТР:** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

**Пункт 5.25 ПВТР:** Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представителя трудового коллектива, трудовым договором.

**Пункт 5.28, 5.29 ПВТР:** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

 График отпусков составляется на каждый календарный год и не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлялся. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**Пункт 5.29 ПВТР:** В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

**Пункт 7.3. 7.4, 7.7 ПВТР:** До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

 Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя трудового коллектива.

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

 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарные взыскания применяются приказом Работодателя. К приказу должны быть приложены объяснения работника , акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

 Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

(ст.193 ТК РФ).

**Пункт 7.6 ПВТР:** При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

**Пункт 7.9 ПВТР:** Согласно ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представителя трудового коллектива.

**Пункт 7.10 ПВТР:** Правила внутреннего трудового распорядка должны быть расположены на доступном месте для ознакомления.

**Пункт 1.1. Положения об оплате труда, 1.1,10.1 положения о распределении стимулирующей части:** Аннулировать ссылку на Закон РФ "Об образовании".

**Пункт 7.3 положения об оплате труда:**  Выплаты компенсационного характера работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, на основании ежегодного приказа Управления образования Нерюнгринской районной администрации на 01 сентября. Размер указанных выплат определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

**Пункт 10.4 положения об оплате труда:** Работникам учреждения, полностью отработавшим норму времени и выполнившим нормы труда (должностные обязанности), начисление заработной платы (без учета доплат за совмещение профессий (должностей) и доплат за увеличенный объем работ) производится в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Республиканским (региональным) Соглашением, с 01.01.2014 года составляет 12 515 т.рублей.

**Пункт 9.1 положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда:**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне учреждения распределяется следующим образом: средства направляются на повышение заработной платы в следующим порядке:

- на увеличение окладов (должностных окладов, ставок заработной платы в размере 6,5%);

- на обеспечение начисления месячной заработной платы работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины минимальной заработной платы, установленной Республиканским (региональным) соглашением о минимальной заработной плате в РС (Я), с 01.01.2014 года 12 515 рублей.

- на увеличение фонда стимулирования работников до достижения его общего объема не менее 30 % средств, предусмотренных на оплату труда, с учетом показателей эффективности их работы.

**Положение о премировании: дополнили пунктами**

**4.1.1** Средства, полученные группой работников на выплату премии делятся на 2 части в соотношении 70/30. 70% распределяется в одинаковом размере между всеми работниками группы, имеющими право на получение премирование, а оставшиеся 30 % выплачиваются в виде повышающих единиц (баллов) за интенсивность труда, творческую активность и инициативу проявленные при организации образовательного процесса в отчётный период.

**4.1.2 Таблица оценки результатов профессиональной деятельности работников МОУ ДОД ДДТ п. Чульман**

|  |  |
| --- | --- |
| **Педагогический персонал**(Учитель, учитель начальных классов) |  |
| * Положительная динамика результатов качества образования»)
 | 1 |
| * Достижение обучающимися высоких результатов в дистанционных конкурсах, научных конференциях, творческих конкурсах, турнирах, соревнованиях
 | 1 |
| * Наличие мониторинга и личностно-ориентированного анализа уровня образования обучающихся
 | 1 |
| * Высокая оценку профессиональной деятельности педагога со стороны родителей результаты анкетирования - не(менее 80 %)
 | 1 |
| * Высокая оценку профессиональной деятельности педагога со стороны обучающихся (результаты анкетирования - не менее 80 %)
 | 1 |
| * Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДДТ у учащихся, родителей, общественности
 | 1(за каждое) |
| * Участие в работе органов общественно-государственного управления ДДТ.
 | 1 |
| * Ведение социально-педагогического мониторинга выполнения индивидуального учебного плана ученика (БД)
 | 1 |
| * Организация воспитательной работы в каникулярное время
 | 1  |
| **Рабочие**(Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений бассейна, Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений в бассейне, дворник, водитель, сторож) |  |
| * Отсутствие замечаний по результатам работы и проверок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, за отсутствие ДТП;
 | 1(за каждую) |
| * Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 | 1 |
| * Инициативность в деятельности (рационализаторские предложения и их внедрение)
 | 1 |
| * Умение тактично решать все спорные вопросы с родителями (законными представителями) и другими лицами, пришедшими в гимназию
 | 1 |
| * Замещение отсутствующих работников.
 | 1  |