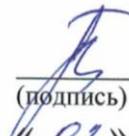


Представитель работодателя
Директор МБУ ДО ЕДОО(П)Ц




С.В. Чурилова
(подпись) (инициалы, фамилия)
«02» 05 2023 г.

Представитель работников


(подпись) О.В. Бакарас
(инициалы, фамилия)
«02» 05 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕРМОЛАЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ
ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ
(ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР»**

на 2023 – 2026 г.г.

АДМИНИСТРАЦИЯ
БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 45-ОТ 11.05 20 23Г.
НАЧ. ОТДЕЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ О. А. ПАРИЛОВА 

п. Ермолаевский Затон, 2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» (далее – МБУ ДО ЕДОО(П)Ц), именуемое далее «Работодатель», в лице директора Чуриловой Светланы Владимировны, действующей на основании Устава МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, и работники МБУ ДО ЕДОО(П)Ц в лице представителя МБУ ДО ЕДОО(П)Ц Бакарас Олеси Валерьевны (далее «Представитель»).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц.

1.2. Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании Работников, представляемые Работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО ЕДОО(П)Ц.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Представителем. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, вносятся по взаимному согласению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного коллективного договора.

1.7. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

всех Работников МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит совместно с Представителем до Работников информацию о выполнении условий коллективного договора на общих собраниях трудового коллектива (далее ОСТК, действующее на основании Положения).

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения названия МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации МБУ ДО ЕДОО(П)Ц – в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности МБУ ДО ЕДОО(П)Ц – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации МБУ ДО ЕДОО(П)Ц – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия коллективного договора на срок до трех лет.

1.9. Основные права и обязанности Работников.

1.9.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с 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;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

участие в управлении МБУ ДО ЕДОО(П)Ц;

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 законодательством Российской Федерации;

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЕДОО(П)Ц;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.10. Основные права и обязанности Работодателя.

1.10.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

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 и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЕДОО(П)Ц;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 установленные сроки;

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 связанных с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

рассматривать представления Представителя о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБУ ДО ЕДОО(П)Ц;

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

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), иными локальными нормативными актами,

имеющими отношение к трудовой функции работника, данным коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, объем учебной нагрузки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других педагогических работников, ведущих образовательную деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (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.

2.8. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

с лицами, поступающими на работу в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, созданную на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения Работника:

об испытании;

о неразглашении им охраняемой законом тайны;

об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя;

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Представителя и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.11. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, изменением подведомственности МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

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

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда Работников МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» устанавливается в соответствии с постановлением администрации района от 11.05.2022 № 942 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Муниципальному отделу образования администрации Березовского района».

3.2. Заработная плата выплачивается Работнику за текущий месяц 2 раза в месяц: 21 числа текущего месяца – аванс, 6 числа следующего месяца – зарплата (ст. ст. 136,142,236 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется Работнику на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.3. Система оплаты труда включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.4. Выплаты компенсационного характера.

Работникам МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сохраняется за работниками средняя заработная плата за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий.

3.5. Системы оплаты труда МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

положения об оплате труда работников МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц»;

рекомендаций Российской и краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

Фонд оплаты труда МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета. МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» по профессиональным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням.

3.6. Установление стимулирующих выплат в МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» осуществляется на основании Положения об оплате труда работников. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» (Приложение № 2 к коллективному договору).

Работникам МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат воспитателям, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом опыта работы. Персональные выплаты за опыт работы в занимаемой должности устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказа руководителя МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

3.7. Работникам МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

3.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации

3.8.3. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц».

3.10. В целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации конкретизируются условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок, ставок заработной платы и иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В связи с этим заключаются с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых предусмотреть размер:

оклада (должностного оклада), тарифной ставки, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

В случае отказа работника от подписания соглашения, правовым основанием изменения условий трудового договора будет являться письменное предупреждение.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

3.11. Стимулирующие выплаты к заработной плате работников и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, определяются МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в пределах средств на оплату труда, предусмотренных сметой расходов МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц».

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Представителем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей учреждения, расположенного в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с внутренним распорядком.

4.3. Право на работу на условиях неполного рабочего времени имеют беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается для всех работников МБУ ДО ЕДОО(П)Ц на 1 час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Время для отдыха и питания работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Видами времени отдыха в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц являются:
перерывы в течение рабочего дня;
ежедневный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

5.2. Выходными днями в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц являются воскресенье – для работников с шестидневной рабочей неделей; суббота и воскресенье – для работников с пятидневной рабочей неделей; выходные по скользящему графику – для сторожей (вахтеров).

5.3. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года Работодатель утверждает с учетом мнения представительного органа учреждения и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.6. Супругам, родителям и детям, работающим в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБУ ДО ЕДОО(П)Ц продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 42 календарных дня.

5.8. В соответствии со ст.116 Трудового кодекса РФ Закона РФ № 4520-1 от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям» Работникам МБУ ДО ЕДОО(П)Ц предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

5.9. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

одинокие родители;
женщины, имеющие трех и более детей;
работники, получившие трудовое увечье;
любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.10. 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:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

Кроме того, работнику предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;

для проводов детей в армию 3 дней;

в связи с переездом на новое место жительства 3 дней;

при праздновании юбилейных дат 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения 1 день;

при праздновании серебряной золотой свадьбы 1 день;

для ликвидации аварии в доме до 3 дней.

5.11. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии финансирования учреждения по данной статье бюджетом района.

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА. УЧЕБА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя.

6.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

6.4. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением при направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Повышение квалификации работниками должно проходить не реже, чем один раз в три года.

6.5. В целях обеспечения и закрепления в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

6.5.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.5.2. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.5.3. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.5.4. Укреплять материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

6.5.5. Создать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

6.5.6. Содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

6.5.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии имеющихся вакансий.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на

производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, при наличии финансирования учреждения по данной статье бюджетом района;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение с учетом Представителя инструкций по охране труда для Работников.

7.3. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда дополнительный отпуск, если рабочие места аттестованы.

7.4. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. По результатам специальной оценке условий труда на рабочем месте Работника по степени вредности и (или) опасности соответствуют 2 классу – допустимые условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не

превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). Гарантии и компенсации не предусмотрены.

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) предусмотрено Приказом Минтруда России №988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020, Приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н периодичность 1 раз в год, для всех работников учреждения. Также предусмотрено прохождение санитарного минимума для работников не реже 1 раза в 3 года.

Проведение психиатрического освидетельствования педагогических работников предусмотрено Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н, периодичность проведения при приеме на работу, далее – 1 раз в 5 лет.

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты выдается Работнику бесплатно в соответствии с типовыми нормами, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н и Приказа Минздравсоцразвития России от 20.04.2006 года №297, согласно перечня (таблица № 1)

Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н Работнику выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства, согласно перечню (таблица № 2)

Таблица №1

Перечень типовых норм СИЗ

Профессия, должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Пр. 997н от 09.12.14
Сторож (вахтер)	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар	П.163
Уборщик служебных помещений	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	П.171
Дворник, уборщик территорий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 5. Плащ для защиты от воды <u>Зимой дополнительно:</u> 1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений утепленный 2. Валенки на резиновой подошве 3. Шапка утепленная 4. Перчатки утепленные	1шт. 1 пара 6пар 2 шт. на 2 г. 1шт. на 2 г. 1 шт. на 2 г. 1 пара на 2,5 г. 1шт. на 2 г. 2пары на 1г.	П.23
Рабочий по комплексному обслуживанию	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт. 1 пара	П.135

и ремонту зданий.	3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Перчатки резиновые 5. Очки защитные 6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	6 пар 12 пар До износа До износа	
Электрик	1. Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Головной убор 3. Ботинки кожаные 4. Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные, или перчатки с полимерным покрытием 5. Перчатки диэлектрические 6. Галоши диэлектрические 7. Каска защитная 8. Подшлемник под каску 9. Очки защитные 10. Куртка на утепляющей прокладке 11. Сапоги кожаные утепленные	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар Дежурные Дежурные До износа 1 на 2 года До износа 1 на 2 года До износа	П.241

Перечень выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств

Виды средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
Мыло или жидкое моющее средство	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г 250 мл
Очищающие пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями	200 г

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

при направлении в служебные командировки;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

8.2. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работодатель обязан предоставлять Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных учреждениях первого высшего профессионального образования, и Работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, – 15 календарных дней;

работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

8.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.6. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в МБУ ДО ЕДОО(П)Ц.

8.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

8.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют, Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

8.10. 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;

Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

8.11. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации МБУ ДО ЕДОО(П)Ц. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности –

трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

8.12. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу.

8.13. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;

ограничение круга совместителей, временных Работников;

предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с согласия Представителя.

IX. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется (согласно бюджетному финансированию):

обеспечить качественное и своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования;

принять меры по внедрению новой техники, передовых технологий и форм хозяйствования;

создать благоприятные условия труда Работникам МБУ ДО ЕДОО(П)Ц, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд Работников;

информировать работников МБУ ДО ЕДОО(П)Ц об экономическом и финансовом состоянии организации;

Х. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

11.1. МБУ ДО ЕДОО(П)Ц несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

11.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, МБУ ДО ЕДОО(П)Ц выплачивает Работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

11.3. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

ХІ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

12.3. 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.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 15 календарных дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.


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

12.7. 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.

12.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

Приложение № 1
к коллективному договору

ПРИНЯТО
с учетом мнения представителя
работников


_____ О.В. Бакарас
« 02 » _____ 05 _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор


_____ С.В. Чурилова
« 02 » _____ 05 _____ 2023 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЕРМОЛАЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР»**

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ

1.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» директор обязан потребовать от поступающего:

предъявления паспорта, удостоверяющего личность;

предоставления трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документов воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

диплома или иного документа о полученном образовании или документа, подтверждающего специальность или квалификацию.

справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании трудового договора, который предъявляется под расписку в однодневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более 3 месяцев.

1.3. При принятии работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу директор обязан:

ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

ознакомить с правилами внутреннего распорядка;

провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

1.4. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе

прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

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

Записи в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) о причинах прекращения трудового договора должны производиться в соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц» должны:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя учреждения и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

качественно и срок выполнять производственные задания и поручения; соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри учреждения, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности учреждения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливаются режимы работы согласно п. 4.2 раздела IV коллективного договора МБУ ДО «ЕДОО(П)Ц». Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня:

при пятидневной рабочей неделе: начало работы 8.00 час., перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 1 час в течение рабочего дня, данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается, окончание работы 17.00 час.;

при шестидневной рабочей неделе – начало и окончание работы согласно режима работы учреждения, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в течение рабочего дня, данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается,

при суммированном учете рабочего времени – режим работы согласно графика сменности.

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

4.2. Работа в учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается не менее 28 календарных дней. С учетом дополнительного отпуска для лиц,

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, составляющего 8 календарных дней, суммарная продолжительность ежегодного отпуска для работников составляет 36 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, устанавливается не менее 56 календарных дней. С учетом дополнительного отпуска для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, составляющего 8 календарных дней, суммарная продолжительность ежегодного отпуска для работников составляет 64 календарных дней.

По желанию работник, при наличии экономии фонда оплаты труда, по согласованию с работодателем 8 календарных дней отпуска могут быть заменены выплатой компенсации за неиспользованный отпуск.

5. ПООЩРЕНИЯ

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, безупречную работу объявляются благодарности приказом руководителя, доводятся до сведения работника, заносятся в трудовую книжку работника.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6.3. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем учреждения.

6.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение, составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения 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 представительного органа работников.

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.

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

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.


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

6.7. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники предприятия. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору


ПРИНЯТО

С учетом мнения представителя
работников

 О.В. Бакарас
«02» 05 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 С.В. Чурилова
«02» 05 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

И.о. начальника МОО Администрации
Березовского района

 А.В. Кузнецов
«02» 05 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЕРМОЛАЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР»**

п. Ермолаевский Затон, 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр разработано на основании: Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»; Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»; Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»; Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; решения Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48-331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются приказом министерства образования и науки Красноярского края (далее – Министерство).

2.2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.

2.2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

2.2.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.2.5. настоящего Положения, применяемых для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_{п}$ - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

3.4.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

C_p - размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п./п.	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <***>	20
2.	За работу в центрах психолого-педагогической помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
4.	Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
5.	Выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию этих программ в условиях персонифицированного финансирования дополнительного образования детей;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат воспитателям, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Минимальный размер оплаты труда не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

4.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в

Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, устанавливаемых в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, исходя из установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (занимаемой ставки).

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждений определяются согласно приложению 3 к настоящему положению.

В столбце 5 приложения № 3 к настоящему Положению установлен предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) исходя из работы на полную ставку.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.3. настоящего положения, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему положению.

4.12. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.14. Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитываются следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0,$$

где:

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом настоящей статьи.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48-331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего

положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных оклада руководителя учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.9. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

6.10. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 3 часа в день – заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.16. Руководителям и заместителям руководителей учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п.	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1.	Сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов:	
	до 3-х	30%
	свыше 3-х	60%
2.	Опыт работы в занимаемой должности <***> :	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 лет до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.17. При выплатах по итогам работы учитываются:

организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.18. Размер выплат по итогам работы руководителя учреждения, его заместителя определяется по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	По уровням конкурсов и мероприятий: международного уровня;	150
		федерального уровня;	100
		межрегионального уровня;	90
		регионального уровня;	80
		муниципального уровня	70
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	100
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок качественно,	25
		в полном объеме	50
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	По уровням проведения: международного уровня;	100
		федерального уровня;	90
		межрегионального уровня;	80
		регионального уровня;	70
		муниципального уровня;	70

		муниципального уровня; внутри учреждения	60 50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов: федерального уровня;	100
		регионального уровня;	80
		муниципального уровня	60

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

6.19. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Муниципального отдела образования администрации Березовского района на срок не более 1 года.

6.20. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.21. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.22. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 6.8 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителю учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов
	наименование	индикатор	

			полученной учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.23. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 5.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Приложение № 1 к
Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Минимальные размеры
окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения**

**1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3813,0 *
2 квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 844,0 руб.

**2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4231,0
2 квалификационный уровень	4650,0
3 квалификационный уровень	5109,0
4 квалификационный уровень	6448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4650,0
2 квалификационный уровень	5109,0
3 квалификационный уровень	5608,0
4 квалификационный уровень	6742,0

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
1 квалификационный уровень	4231,0
1 квалификационный уровень	8456,0<*>
2 квалификационный уровень	10112,0 <***>

<*> Для должности «спортсмен – инструктор, отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 12 684,0 рублей.

<***> Для должности "тренер", отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 13 188,0 рублей.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

5. ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
-------------------------	--

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений*	
1 квалификационный уровень	9 302,0
2 квалификационный уровень	9 999,0
3 квалификационный уровень	10 787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
5 квалификационный уровень	7 283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460,0
2 квалификационный уровень	9 801,0
3 квалификационный уровень	10 554,0

6. ДОЛЖНОСТИ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КВАЛИФИКАЦИОННЫМИ ГРУППАМИ

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Контрактный управляющий	5 608,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-образовательный
(профильный) центр»

Размер персональных выплат работникам учреждений

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.5.	за обеспечение стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности	30%

	муниципальных образовательных учреждений	
3	<p>молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении)</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p>	20%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение № 3 к
Положению об оплате
труда работников
муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат
стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников учреждения**

Должности	Критерии оценки результативно сти и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделени я (начальник отдела)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
более 4 шт.			30	

	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более чем на 5%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90 - 100%	80
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40
		участник	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительных ресурсов	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ,	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1 более 1

	реализуемых педагогами				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированно го в квартал	20	
	Непрерывное собственное профессиональ ное образование	Участие в профессиональн ом конкурсе: краевого уровня, межрегиональн ого уровня, российского уровня	участник		
				5	
				10	
				15	
		Победа в профессиональн ом конкурсе: краевого уровня, межрегиональн ого уровня, российского уровня	Победитель		
				10	
				15	
				25	
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующ их содержанию методической деятельности		сертификат, свидетельство	10
Достижения педагогически х кадров в профессиональ ных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательн ых программ)		Краевой уровень		участник	10
	призер			20	
	Российский уровень		участник	15	
			призер	25	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1 более 1	20 50
	Описание педагогического опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	10
			более 1	20
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	краевой уровень	10
			всероссийский уровень	20
	Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	1 раз в квартал	10
			более 1 раза в квартал	25
		Работа в составе экспертных групп	краевой российский	10 30
			краевой российский	15 35
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала	20
	Полнота реализации дополнительной	Выполнение учебного плана дополнительной образовательно	100% от запланированно го в квартал	20

	образовательной программы	й программы		
	Методическое обеспечение дополнительно образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	до 10
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	до 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительно о образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности	Уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30

	на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
		Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40	
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	краевого уровня	сертификат участника	10
			межрегионального уровня		15
			российского уровня		20
			Победа в профессиональном конкурсе:		диплом победителя
		краевого уровня	15		
		межрегионального уровня	25		
		российского уровня	40		
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы		сертификат, свидетельство	10
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями и здоровья, детей-сирот,	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД		за каждого обучающегося	0,5, но не более 20	

	детей, состоящих на учете в ОВД			
	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
	Осуществлени е дополнительн ых видов работ	Участие в проведении краевых массовых мероприятий	выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия	5 за каждое краевое массовое мероприят ие, но не более 10
Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательно м процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно- разгрузочных работ			временные затраты со 100% качеством	
		до 1 часа	5	
		до 2 часов	7	
	Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ			
	Организация деятельности обучающихся	Сохранность и увеличение контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительны х общеразвивающ их программ	Показатель востребованнос ти дополнительны х общеразвивающ их программ	Если < 60% то выплаты не начисляютс я, если ≥60%, то расчет по формуле

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90 - 100%	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		краевого уровня	участие призер	5 15
		межрегионального уровня	участие призер	10 20
		российского уровня	участие призер	20 30
		Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение государственного задания	Количество потребителей государственных услуг мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			участвует в	10 за

	мероприятия	организации и проведения	каждое, не более 50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
	Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
	Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	
	краевого уровня,		10
	межрегионального уровня,		15
	российского уровня	20	
	Победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
	краевого уровня,		15
	межрегионального уровня,		25
	российского уровня		30
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующим содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
	Выполнение	Полнота	90 - 100%

	технических условий массового мероприятия	использования финансовых средств на проведение мероприятия		
		Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством		
		до 1 часа	5	
		до 2 часов	10	
		свыше 2 часов	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			
		межрегионального уровня	участие призер	10 20
		российского уровня	участие призер	20 30
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников	отсутствие несчастных случаев	0 случаев		10

	образовательного процесса			
Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50
		Быстродействующая система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	60	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, электрик, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70	
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:		
				до 1 часа,	10
				до 2 часов,	15
			свыше 2 часов	30	
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством:		
				до 1 часа,	10
до 2 часов,	20				
	свыше 2 часов	50			

		Благоустройств о территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникатив ная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30
Контрактный управляющи й	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			
	Своевременна я подготовка статистически х и отчетных	Соответствие нормам действующего законодательств	Отсутствие замечаний	5
	Своевременна я подготовка и размещение документов в сфере закупок	Соответствие нормам действующего законодательств а	Отсутствие замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Разработка документации для размещения муниципальн	Соответствие документации нормам действующего законодательств	Отсутствие замечаний	15
	Осуществлени е	Наличие дополнительны	Постоянно	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	Формирование, ведение и хранение базы экономической информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	Работы выполнены в установленный срок, отсутствие замечаний	0 замечаний	18
--	---	---	-------------	----

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера в том числе критерии результативности и качества труда работников учреждения в загородном оздоровительном лагере

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Начальник лагеря	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20 до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
более 4 шт.			30	

	Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более чем на 5%	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90 - 100%	80	
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	призер	40	
		участник	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал	
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выполнение государственного задания	Количество потребителей государственных услуг мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100
			участвует в организации и проведении	10 за каждое, не более 50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
		Краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
		Межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40	
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	краевого уровня,	10
				межрегионального уровня,	15
				российского уровня	20
		Победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	краевого уровня,	15
				межрегионального уровня,	25
				российского уровня	30
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90 - 100%	25		
	Соблюдение сроков, соответствие	сдача финансового отчета о	15		

		требованиям бухгалтерии	проведении массового мероприятия без замечаний		
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100% качеством		
			до 1 часа	5	
			до 2 часов	10	
			свыше 2 часов	20	
Выплаты за качество выполняемых работ					
	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях:			
			межрегионального уровня	участие призер	10 20
			российского уровня	участие призер	20 30
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
Кладовщик, кухонный работник, мойщик посуды, уборщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельно	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил	отсутствие замечаний, жалоб	70	

служебных помещений	сти учреждения	техники безопасности			
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса	0	50	
		Соответствие нормативным срокам эксплуатации		50	
		Благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50	
	Воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
Обеспечение занятости детей		проведение с детьми занятий, приобщение	постоянно	20	

	к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков		
Обеспечение занятости детей	Проведение с детьми занятий, приобщение к труду привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	10
Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения, общения)	Отсутствие случаев нарушений дисциплины	0	20
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	30
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	20
Эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	20
		высокий уровень решения конфликтных ситуаций	20
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий, мероприятий высокого качества	Наличие программы воспитания, отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	30
	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	20

Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	30
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20
	Сохранение здоровья детей в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских	наличие авторской программы	30

		программ воспитания	воспитания	
	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п.	наличие мероприятий	30
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе	20
Педагогические работники: инструктор по физической культуре, вожатый, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	30
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование,	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20

	рабочие программы)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа воспитанников	10
			призовое место	10
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов	30
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение	Отсутствие	0	30

	качественного питания детей	замечаний Роспотребнадзора или руководителя учреждения по соблюдению технологического процесса приготовления пищи		
		Отсутствие жалоб на качество приготовления пищи участников образовательного процесса	0	50
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	20
	Соблюдение норм питания	Соответствие согласованному с Роспотребнадзором цикличному меню	100%	30
Врач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	100%	30
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующими или надзирающими органов	Отсутствие предписаний контролирующими органами	0	30
			Устранение предписаний в установленные сроки	20

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	100%	20
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Создание и реализация программы "Здоровье"	Проведение Дней здоровья раз в четверть	20
Медицинская сестра диетическая (медицинская сестра)	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Реализация программы здорового питания	диетический стол для нуждающихся воспитанников	наличие	40
		выполнение мероприятий по программе витаминизации	100%	50
		работа с цикличным меню с учетом пожелания детей	100%	40
		разработка технологических карт приготовления блюд с учетом заболеваний детей	наличие	40
	За интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка и ведение отчетной	отсутствие замечаний по результатам	0	30

	документации в соответствии с нормами санитарно-эпидемиологических правил	административног о контроля, контроля надзорных органов		
--	---	---	--	--

Приложение № 4 к
Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Размер выплат по итогам работы
работникам учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	качественно выполнен в полном объеме, качественно	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение поручений работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный срок	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 5 к
Положению об оплате
труда работников
муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Порядок
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки
заработной платы работников основного персонала для определения
размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где:

DO_{cp} – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 6 к
Положению об оплате
труда работников
муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Перечень должностей, профессий работников
учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского
учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и
информационных ресурсов», «Строительство зданий и сооружений»,
«Предоставление прочих услуг»**

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования педагог-организатор

Приложение № 7 к
Положению об оплате
труда работников
муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		1 группа по оплате труда	2 группа по оплате труда	3 группа по оплате труда	4 группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные бюджетные образовательные учреждения	2,6 - 3,0	2,1 - 2,5	1,8 - 2,0	1,5 - 1,7

Приложение № 8 к
Положению об оплате
труда работников
муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного
образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-
образовательный
(профильный) центр»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их
осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждений для руководителя, заместителей руководителя
учреждения**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	муниципального уровня	5%
			регионального уровня	10%
			федерального уровня	15%
			международного уровня	20%
		включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением	более 20%	40%
			10-20%	30%
			5-10%	20%
взаимодействие с другими организациями, учреждениями,	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%		

<*> Без учета повышающих коэффициентов.