КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЦЕНТРА ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
на 2022 – 2024 год (ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социального развития Московской области

Регистрационный № 1830/2022КД от «28» января 2022 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования центре детского творчества (далее - МУ ДО ЦДТ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Московской области от 31.03.1999 г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Закон Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании»;
- Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2020-2022 годы;
- Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2018 – 2020 годы (Действие данного Соглашения продлено на 2021-2023 годы дополнительным соглашением от 10.12.2020 N 101);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МУ ДО ЦДТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МУ ДО ЦДТ Огарковой Светланы Владимировны (далее – работодатель);

работники МУ ДО ЦДТ в лице их представителя – руководителя структурного подразделения Лобановой Людмилы Ивановны (далее – представитель работников МУ ДО ЦДТ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МУ ДО ЦДТ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МУ ДО ЦДТ в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МУ ДО ЦДТ.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создания на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с представителем работников МУ ДО ЦДТ вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МУ ДО ЦДТ, и не позднее семи рабочих дней сообщить представителю работников МУ ДО ЦДТ мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать представителя работников МУ ДО ЦДТ о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МУ ДО ЦДТ, путём предоставления представителю работников МУ ДО ЦДТ копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней (может быть указан иной разумный срок) со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Представитель работников МУ ДО ЦДТ представляет и защищает права и интересы работников МУ ДО ЦДТ по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений.

1.13. В совместной деятельности Работодатель и представитель работников МУ ДО ЦДТ выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК Российской Федерации участвуют в управлении организацией. Представитель работников МУ ДО ЦДТ в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию представителя работников МУ ДО ЦДТ отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2020 – 2022 годы и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников могут являться средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников могут являться внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **по 31 декабря 2024 года** включительно.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МУ ДО ЦДТ, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим

опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МУ ДО ЦДТ, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания МУ ДО ЦДТ определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МУ ДО ЦДТ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

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

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели

и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, определенные в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МУ ДО ЦДТ (Приложение №1), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Предусматривать, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МУ ДО ЦДТ по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом МУ ДО ЦДТ.

2.2.6. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

2.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

2.2.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную

категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.11. Уведомлять представителя работников МУ ДО ЦДТ в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

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

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

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесённые категории граждан предпенсионого возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статьи 77-84 ТК РФ).

2.2.16. С учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.2.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных может устанавливаться за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- от 100 руб. до 700 руб. - за каждый день нахождения в командировке на территории Российской федерации;
- не более 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МУ ДО ЦДТ, его реорганизацией с участием представителя работников МУ ДО ЦДТ.

Обеспечивать проведение консультаций с представителем работников МУ ДО ЦДТ по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать участие представителя работников МУ ДО ЦДТ в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите, хранении, обработке и передачи персональных данных работников и учащихся.

2.3. Представитель работников МУ ДО ЦДТ обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать личное участие в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников

МУ ДО ЦДТ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с представителем работников МУ ДО ЦДТ.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МУ ДО ЦДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников МУ ДО ЦДТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МУ ДО ЦДТ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами МУ

ДО ЦДТ, принимаемыми с учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем, чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в группах.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим

работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в МУ ДО ЦДТ без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых МУ ДО ЦДТ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет директор МУ ДО ЦДТ с учётом мотивированного мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ (по согласованию), а руководителю МУ ДО ЦДТ - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. Периоды времени, в течение которых функционирует МУ ДО ЦДТ, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МУ ДО ЦДТ, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. Период каникул (июнь-август), не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной

нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом директора МУ ДО ЦДТ по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.10. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по МУ ДО ЦДТ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом директора МУ ДО ЦДТ по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ.

3.1.11. Приказ директора МУ ДО ЦДТ об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- определение категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником МУ ДО ЦДТ заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.11.1. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия представителя работников МУ ДО ЦДТ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день **Приложения №5** к коллективному договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.14. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора МУ ДО ЦДТ.

3.1.16. Привлечение работников МУ ДО ЦДТ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МУ ДО ЦДТ.

Для педагогов дополнительного образования, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается в перерывах между занятиями.

3.1.18. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня, предоставляется:

- педагогам дополнительного образования;
- концертмейстерам;
- методистам;
- педагогам-организаторам;
- директору;
- руководителям структурных подразделений;
- заместителям директора по учебной работе и воспитательной работе.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней, предоставляется педагогам дополнительного образования, работающим с учащимися с ограниченными возможностями здоровья.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется:

- заместителям директора по административно-хозяйственной работе и безопасности;

- учебно-вспомогательному персоналу;
- младшему обслуживающему персоналу;
- техническому персоналу.

3.1.19. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором МУ ДО ЦДТ по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.1.20. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью 7 календарных дней.

3.1.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.1.23. Стороны договорились о предоставлении работникам МУ ДО ЦДТ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- педагогам дополнительного образования при подмене временно отсутствующих коллег – из расчета один день за десять подмен;
- при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;
- работнику, выполняющему обязанности представителя работников МУ ДО ЦДТ – 7 календарных дней.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дней;
- 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.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам МУ ДО ЦДТ длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.27.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МУ ДО ЦДТ и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.27.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора МУ ДО ЦДТ. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.27.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на 2 части. Минимальная продолжительность одной из частей составляет 1/3 от общего количества дней длительного отпуска.

3.1.27.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.27.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.27.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.27.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.27.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в МУ ДО ЦДТ системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.1.27.9. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может быть оплачено в размере до 50% за счет средств, получаемых от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

3.1.28. Представитель работников МУ ДО ЦДТ обязуется:

3.1.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.1.28.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.1.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца (аванс), 10 число следующего месяца (зарплата за предыдущий месяц работы).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме директору МУ ДО ЦДТ об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работникам **(Приложение №1)** и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области»;
- доплата уборщикам служебных помещений с вредными условиями труда в размере 10% от ставки заработной платы;
- выплаты стимулирующего характера на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МУ ДО ЦДТ **(Приложение №2)**;
- выплаты компенсационного характера на основании Положения об установлении доплат компенсационного характера работникам МУ ДО ЦДТ **(Приложение №3)**;
- премиальные выплаты.

4.3. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания (не позднее трех лет после) окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие по нормативным актам органов местного самоуправления.

4.9. Оплата труда лауреатов конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям», проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

4.11. Оплата труда работников, имеющих почетные звания, установленные для работников различных отраслей, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» и другие почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю организации, а

педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципальных учреждений образования муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области».

4.12. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

4.14. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях, в том числе с учётом:

- соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:
  - не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
  - не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
  - удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
  - требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.15. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки педагога дополнительного образования, то есть замена временно отсутствующего педагога дополнительного образования, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том

числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

4.17. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы *(иной режим рабочего времени)*, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.18. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы *(иной режим рабочего времени)*.

4.19. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам в размере, установленном Положением об оплате труда работникам.

4.20. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтверждённые документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.21. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям

образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.22. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности педагога дополнительного образования, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	

4.23. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.24. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Совета учреждения МУ ДО ЦДТ при участии представителя работников МУ ДО ЦДТ принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников МУ ДО ЦДТ, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с представителем работников МУ ДО ЦДТ разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем МУ ДО ЦДТ, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников МУ ДО ЦДТ к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение представителя работников МУ ДО ЦДТ.

5.2.3. Проводить спортивную работу среди работников МУ ДО ЦДТ, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.4. Предоставлять представителю работников МУ ДО ЦДТ в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно универсальный зал для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МУ ДО ЦДТ и членов их семей.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.7. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.2.7.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытого мероприятия.

5.2.7.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и других, проводимых на уровне Российской Федерации и Московской области, аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

5.3. Представитель работников МУ ДО ЦДТ обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции МУ ДО ЦДТ;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни МУ ДО ЦДТ и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в конкурсной и социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МУ ДО ЦДТ, официальных группах МУ ДО ЦДТ в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем работников МУ ДО ЦДТ.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с представителем работников МУ ДО ЦДТ комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда **(Приложение №4)**.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля

за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

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

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения МУ ДО ЦДТ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Представитель работников МУ ДО ЦДТ совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в МУ ДО ЦДТ;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МУ ДО ЦДТ.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в МУ ДО ЦДТ (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ на каждый календарный год с учётом плана развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и представителя работников МУ ДО ЦДТ, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение

осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности МУ ДО ЦДТ, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ, работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности представителя работников МУ ДО ЦДТ в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение представителя работников МУ ДО ЦДТ в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления представителя работников МУ ДО ЦДТ по

устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.3. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия представителя работников МУ ДО ЦДТ.

9.2.4. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МУ ДО ЦДТ в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников МУ ДО ЦДТ членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с представителем работников МУ ДО ЦДТ осуществляется посредством:

- учёта мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование представителем работников МУ ДО ЦДТ локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения представителя работников МУ ДО ЦДТ производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.3.3. По согласованию с представителем работников МУ ДО ЦДТ производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.3.4. С предварительного согласия представителя работников МУ ДО ЦДТ производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя работника, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.4. Представитель работников МУ ДО ЦДТ обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы работников МУ ДО ЦДТ по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права работников МУ ДО ЦДТ в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МУ ДО ЦДТ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4.8. Принимать участие в аттестации работников МУ ДО ЦДТ на соответствие занимаемой должности, входя в состав аттестационной комиссии МУ ДО ЦДТ.

9.4.9. Информировать работников МУ ДО ЦДТ о своей работе.

9.4.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МУ ДО ЦДТ.

9.4.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения

коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МУ ДО ЦДТ.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям представителя работников МУ ДО ЦДТ.

10.2.7. Представитель работников МУ ДО ЦДТ отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к представителю работников, вплоть до досрочного прекращения его полномочий.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МУ ДО ЦДТ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МУ ДО ЦДТ в течение 14 календарных дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора представитель работников МУ ДО ЦДТ доводит содержание коллективного договора до сведения всех работников МУ ДО ЦДТ.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МУ ДО ЦДТ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Каждый принимаемый на работу в МУ ДО ЦДТ работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Приложение № 1 «Положение об оплате труда работникам»;
- Приложение № 2 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества Комитета по образованию Администрации Городского округа Подольск Московской области»;
- Приложение № 3 «Положение об установлении доплат компенсационного характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества»;
- Приложение № 4 «Соглашение по охране труда»;
- Приложение № 5 «Перечень должностей работников МУ ДО ЦДТ с ненормированным рабочим днём».

От работодателя:	**От работников:**
Директор МУ ДО ЦДТ	Представитель работников МУ ДО ЦДТ
_____ /Огаркова С.В./ (подпись, Ф.И.О.)	_____ /Лобанова Л.И./ (подпись, Ф.И.О.)
М.П.	
«30» декабря 2021 г.	«30» декабря 2021 г.

Приложение №1
к коллективному договору на 2022-2024гг.

Комитет по образованию Администрации Городского округа Подольск
Муниципальное учреждение дополнительного образования центр детского творчества

Согласовано
на Совете МУ ДО ЦДТ,
протокол №8 от 20 мая 2016 г.

Утверждено
Приказом директора МУ ДО ЦДТ
от 20 мая 2016 г. № 204
_____ /Л.В. Хаулина/

Положение
об оплате труда работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества (далее МУ ДО ЦДТ).

1.2. Заработная плата работников МУ ДО ЦДТ включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Порядок исчисления заработной платы работников учреждения устанавливается Комитетом по образованию Администрации Городского округа Подольск.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

2.1. Должностные оклады руководящих работников МУ ДО ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-11 от 27.04.2016 г.

2.2. Группы по оплате труда руководителей определяются, исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по образованию Администрации Городского округа Подольск.

2.3. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников МУ ДО ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-П от 27.04.2016 г.

2.4. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих МУ ДО ЦДТ, занимающих общеотраслевые должности, и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-11 от 27.04.2016 г.

2.5. Должностные оклады работников культуры в МУ ДО ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-П от 27.04.2016 г.

2.6. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих МУ ДО ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской

области» №597-11 от 27.04.2016 г.

2.7. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Руководителю МУ ДО ЦДТ предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, в соответствии с приложением № 6 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-П от 27.04.2016г.

2.8. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих МУ ДО ЦДТ, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается Комитетом по образованию и делам Администрации Городского округа Подольск.

3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов).

3.1 Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

- На 10 процентов работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
- На 20 процентов:
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам МУ ДО ЦДТ, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник образования Московской области";
- руководящим работникам МУ ДО ЦДТ, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания Российской Федерации. СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю

педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам МУ ДО ЦДТ, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам МУ ДО ЦДТ - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
- При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.
- При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.2 Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

3.3 Педагогическим работникам, работающим на базе школы-интерната V вида ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 20 процентов.

3.4 В случаях, когда работникам МУ ДО ЦДТ предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

4. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата до 12 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки.

4.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий груда и мнения представительного органа работников.

4.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются локальным нормативным актом МУ ДО ЦДТ с учетом мнения представительного органа работника или коллективным договором.

5. Установление выплат стимулирующего характера

5.1. Комитетом по образованию Администрации Городского округа Подольск МУ ДО ЦДТ предусматриваются бюджетные средства в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда МУ ДО ЦДТ на установление стимулирующих выплат.

5.2. МУ ДО ЦДТ в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок стимулирующих выплат.

5.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производятся с учетом:

5.4. показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами МУ ДО ЦДТ.

5.5. МУ ДО ЦДТ предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, в порядке, установленном Комитетом по образованию Администрации Городского округа Подольск.

5.7. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора МУ ДО ЦДТ, устанавливается в размере до 1.5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки. Стимулирующие выплаты директору МУ ДО ЦДТ устанавливаются распоряжением Главы Городского округа Подольск в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труды руководящих работников образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Городского округа Подольск, утвержденному муниципальным общественным Советом по развитию образования при Комитете по образованию Администрации Городского округа Подольск.

5.8. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера

работникам МУ ДО ЦДТ устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

6. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда.

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МУ ДО ЦДТ применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения (совместительства) из других организаций.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов и согласно приложению № 2 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области» №597-П от 27.04.2016 г.

Приложение №2
к коллективному договору на 2022-2024гг.

Комитет по образованию Администрации Городского округа Подольск
Муниципальное учреждение дополнительного образования центр детского творчества

Согласовано
на Совете МУ ДО ЦДТ,
протокол №7 от 25 июня 2019 г.

Утверждено
приказом директора МУ ДО ЦДТ
от 08 июля 2019 г. № 328
_____ /С.В. Огаркова/

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества Комитета по образованию Администрации Городского округа Подольск Московской области

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций «Городского округа Подольск Московской области», утвержденным постановлением Главы Городского округа Подольск от 27.04.2016 г. № 597-П.
2. Положение устанавливает виды, размеры и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества (далее - МУ ДО ЦДТ).
3. Учреждению предусматриваются средства в размере от 1% до 30% фонда оплаты труда на установление выплат стимулирующего характера.
4. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственно-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственно-общественного органа управления.

2. Виды, источники и размеры выплат.

1. Учреждение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда осуществляются в соответствии с критериями, указанными в разделах **3 - 7** настоящего Положения.
3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ и др.); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и др.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.
4. Премиальные выплаты по итогам работы - дополнительная часть заработной

платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премиальные выплаты носят разовый характер. Премирование производится по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, учебный год, финансовый год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5. Учреждение осуществляет выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

6. Выплаты осуществляются в порядке, установленном Комитетом по образованию Администрации Городского округа Подольск.

7. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

9. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются распоряжением Главы Городского округа Подольск в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Городского округа Подольск, утвержденному муниципальным общественным Советом по развитию образования при Комитете по образованию Администрации Городского округа Подольск.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату заместителям директора, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру определяется решением Совета МУ ДО ЦДТ и (или) при подписании коллективного договора и не превышать 40% стимулирующего фонда оплаты труда данного учреждения.

10. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагога, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда административному аппарату.

3.1 Заместителю директора, руководителю структурного подразделения:

- выполнение планов внутреннего контроля и воспитательной работы;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся детских объединений;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- качественная организация работы педагогического и методического советов;
- сохранность контингента учащихся, высокий уровень аттестации педагогических работников.

3.2 Главному бухгалтеру (бухгалтеру):

- сложность, напряженность, интенсивность;
- степень самостоятельности и ответственности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда.

4. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда педагогам дополнительного образования.

В основе определения качества деятельности педагога дополнительного образования учитывается их компетентность, а именно:

- компетентность мотивации учебной деятельности учащихся;
- компетентность в предмете преподавания;
- компетентность в разработке программ деятельности;
- компетентность в организации учебной деятельности;
- умение создать ситуацию успеха для учащихся;
- знание современных средств и методов обучения.

4.1. *Основные критерии:*

4.1.1. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

4.1.2.Успешное освоение учащимися общеразвивающей программы (итоги входного, промежуточного, итогового контроля).

4.1.3. Использование модифицированной общеразвивающей программы, рецензированной на уровне учреждения и внешне.

4.1.4. Работа по обновлению содержания дополнительной общеразвивающей программы и её разделов (при согласовании с методистом, заместителем директора по УР).

4.1.5. Наличие учебно-планирующей документации педагога:

- учебный календарный график на учебный год;
- планы-конспекты занятий;

дополнительная общеразвивающая программа.

4.1.6. Участие учащихся в мероприятиях различных уровней:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном;
- на региональном;
- на федеральном;
- на международном.

4.1.7. Результативность (победители и призёры) участия учащихся в конкурсах различных уровней:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
-на международном уровне.

4.1.8. Организация исследовательской и проектной деятельности учащихся, творческих лабораторий и др.

4.1.9. Обеспечение участия учащихся в социально-значимых акциях.

4.1.10. Организация культурно - досуговой деятельности учащихся:

- посещение музеев, выставок, театров и др.;
- организация мероприятий на уровне города (конкурсы, соревнования и др.);
- организация мероприятий на уровне учреждения.

4.1.11. Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов общеразвивающей программы педагога).

4.1.12. Разработка и использование современных методов фиксации и оценивания достижений учащихся, контрольно-измерительных материалов.

4.1.13. Качественная организация, проведение мероприятий (для педагогического сообщества, представителей других ведомств, организующих работу с детьми культуры, спорта, социальных служб).

4.1.14. Результативность участия педагога в конкурсных программах, мероприятиях, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение:

- на уровне учреждения (участие / победа);
- на муниципальном уровне (участие / победа);
- на региональном уровне (участие / победа);
- на федеральном уровне (участие / победа);
-на международном уровне (участие / победа).

4.1.15. Руководство образцовым коллективом.

4.1.16. Использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе (уверенное владение информационно-коммуникационными технологиями).

4.1.17. Осуществление сетевого взаимодействия (партнёрства) при реализации общеразвивающих программ (ОУ города).

4.1.18. Повышение квалификации (курсы, участие в работе методических объединений.)

4.1.19. Выступления педагога на методических объединениях, семинарах, конференциях и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

4.1.20. Наличие публикаций педагога в специальных изданиях и др.:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне;
- на ресурсах интернет.

4.1.21. Создание методических разработок, материалов, демонстрирующих передовой опыт работы.

4.1.22. Экспертная деятельность. Участие в составе оргкомитетов, жюри, рабочих группах:

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

4.1.23. Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов

- на уровне учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном уровне;
- на федеральном уровне;
- на международном уровне.

4.1.24. Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.1.25. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении (одарённые дети).

4.1.26. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса:

- совместные мероприятия учащихся с родителями.

4.1.27. Использование ресурсов социальных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь).

4.1.28. Наличие и ведение сайта педагога, отражающего деятельность объединения.

4.1.29. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

4.1.30. Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.

4.1.31. Отсутствие фактов детского травматизма.

4.2. *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога дополнительного образования (по усмотрению администрации учреждения)*

4.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;

4.2.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.

4.2.3. Подготовка учебного кабинета к новому учебному году.

4.2.4. Своевременная сдача учебно-планирующей документация.

4.2.5. Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов (общая сумма баллов с учетом дополнительных критериев составляет 278 баллов). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагога дополнительно образования по каждому критерию вводятся показатели (К1-К31).

Для расчета показателя Kl используются справки, журнал учета работы объединений, база данных учащихся, результаты контроля и др. При расчете показателя используется формула: фактическое количество учащихся в группе х 100 / плановая наполняемость в группе.

При расчете показателя К2 учитывается наличие у педагогов контрольно-измерительных материалов, результаты тестов, опросов и др.

При расчете К3 учитывается наличие у педагогов рецензированной общеразвивающей программы.

Для расчета показателя К4 учитывается деятельность педагогов по обновлению содержания общеразвивающей программы.

Для расчета показателей К5 учитывается наличие у педагогов планов-конспектов занятий, учебного календарного графика, дополнительной общеразвивающей программы.

Для расчета показателя К6 учитывается наличие у педагогов сертификатов, планов, благодарностей, отчетов, положений и др.

Для расчета показателя К7 учитывается наличие грамот, дипломов учащихся.

Для расчета показателя К8 и К9 учитываются: план работы, отчетные материалы.

Для расчета показателей К10 учитываются: план работы, отчетные материалы, фотографии, сценарии.

Для расчета показателя К11 учитывается перечень учебно-методического комплекса.

Для расчета показателя К12 учитываются формы фиксации достижений учащихся.

Для расчета показателя К13 учитываются: план работы, отчетные материалы, фотографии, тезисы выступления, презентации, программа мероприятия, письма-отклики и др.

Для расчета показателя К14 учитывается наличие грамот, дипломов, сертификатов, благодарственных писем у педагога.

Для расчета показателя К15 учитывается наличие документов, подтверждающие статус коллектива (объединения).

Для расчета показателя К16 учитываются авторские презентации, видео, перечень используемых электронных образовательных ресурсов и др.

Для расчета показателя К17 учитывается Договор о сетевом взаимодействии, журнал учета работы объединения, отзывы, благодарности и др.

Показатель К18 рассчитывается при наличии у педагога документа о повышении квалификации, приказов и др. материалов.

Для расчета показателя К19 учитывается наличие у педагога сертификата, благодарности и др.

Для расчета показателя К20 учитывается адрес сайта, материалы публикаций, сертификаты и др.

Показатель К21 рассчитывается при наличии у педагога методических разработок, демонстрирующих передовой опыт и представленных методисту.

Для расчета показателя К22 учитываются приказы, справки об участии и др.

Показатель К23 рассчитывается при наличии у педагога наград.

Для расчета показателя К24 учитываются: база данных, план, программа деятельности и др.

Для расчета показателя К25 учитываются: план, программа, индивидуальный маршрут обучения.

Показатель К26 рассчитывается при наличии у педагогов материалов, отражающих работу с родителями (кроме протоколов родительских собраний).

Для расчета показателя К27 учитываются: адрес сайта, материалы публикаций.

Для расчета показателя К28 учитывается адрес сайта и наполнение сайта материалами, отражающие деятельность объединения.

Для расчета показателя К29 учитываются планы, методические разработки, приемы и методы (с описанием).

Показатель К30 рассчитывается при наличии у педагогов планов, сценариев, отчетов о мероприятиях, фотографий.

Для расчета показателя К31 учитываются показатели об отсутствии или

наличии детского травматизма.

5. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда педагогам-организаторам.

5.1 *Основные критерии*

5.1.1 Выступления педагога-организатора на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, секциях и др.

5.1.2. Наличие научно-практических и учебно-методических публикаций, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств.

5.1.3. Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте.

5.1.4. Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности.

5.1.5. Участие в деятельности экспертных комиссий, групп, судейских бригад, апелляционных комиссий, методических объединений жюри профессиональных конкурсов.

5.1.6. Участие в профессиональных конкурсах.

5.1.7. Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов.

5.1.8. Повышение квалификации.

5.1.9. Поддержка социально-значимых инициатив учащихся в сфере свободного времени, досуга и развлечений.

5.1.10. Результативность учащихся (победители и призёры) конкурсов, выставок, соревнований и др.

5.1.11. Организация летней и каникулярной оздоровительной работы.

5.1.12. Осуществление профилактической работы по предотвращению отклонений от норм социального развития учащихся.

5.1.13. Организация культурно-досуговой деятельности учащихся.

5.1.14. Охват учащихся в культурно-досуговых мероприятиях.

5.1.15. Результативность деятельности педагога-организатора при проведении культурно-массовых мероприятий различного уровня в качестве ведущего исполнителя ролей и т.д.

5.1.16. Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни.

5.2. *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагога - организатора (по усмотрению администрации учреждения).*

5.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;

5.2.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике.

5.2.3. Специфика деятельности педагога-организатора, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

5.2.4. Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов (общая сумма баллов с учетом дополнительных критериев составляет 180 баллов). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагога-организатора по каждому критерию вводятся показатели (К1- К16).

Для расчета показателей К1 используются Сертификаты, благодарности и др.

При расчете показателя К2 учитывается наличие у педагога-организатора Сертификатов, благодарностей, материалы публикаций, адрес сайта и др.

При расчете К3 учитываются: материалы публикаций и адрес сайта. Для расчета показателя К4 учитывается наличие у педагога-организатора плана работы, отчетных материалов и др.

Для расчета показателей К5 учитывается наличие приказов, справок об участии.

Для расчета показателя К6 учитывается наличие у педагога-организатора дипломов, грамот, сертификатов, благодарственных писем.

Для расчета показателя К7 учитывается наличие у педагогов ксерокопии приказа или выписка из приказа, или справка, подтверждающая получение награды и др.

Для расчета показателя К8 учитывается наличие документа о повышении квалификации, приказы, планы и др.

Для расчета показателя К9 учитываются: сценарии, разработки.

Для расчета показателей К10 учитываются грамоты, дипломы и др.

Для расчета показателей К11 учитывается план работы.

Для расчета показателя К12 учитывается перечень проведённых мероприятий, место проведения.

Для расчета показателя К13 учитываются: план работы, приказ, положение, сценарий, отчеты, фотографии и др.

Для расчета показателя К14, К15 учитываются справки.

Для расчета показателя К16 учитываются: сценарии, отчеты, план мероприятий.

6. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда концертмейстерам.

6.1. *Основные критерии:*

6.1.1. Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях, секциях и др. на различных уровнях.

6.1.2. Участие в проведении открытых занятий, мероприятий, мастер-

классов и др. на различных уровнях.

6.1.3. Наличие у концертмейстера научно-методических публикаций, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств.

6.1.4. Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и другой научной деятельности, в том числе работа в жюри конкурсов, фестивалей, экспертных и аттестационных комиссиях на различных уровнях.

6.1.5. Личное участие в концертной и публичной деятельности на различных уровнях.

6.1.6. Участие в подготовке и проведении творческих проектов (концерты, торжественные вечера, конкурсы и др., организация проведения, создание сценария, музыкальное оформление, звукозапись) на различных уровнях.

6.1.7. Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, постоянно действующих семинаров, творческих коллективов на различных уровнях.

6.1.8. Внеучебная деятельность с учащимися (посещение музеев, конкурсов, встречи с исполнителями на различных уровнях).

6.1.9. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях.

6.1.10. Публичное представление собственного опыта на сайте.

6.1.11. Наличие у концертмейстера профессиональных наград и премий различных уровней.

6.1.12. Совместная (с педагогом) разработка тематических планов, программ и других учебно-методических материалов.

6.1.13. Результаты деятельности учащихся (с участием концертмейстера) в творческих проектах (концертах, фестивалях и др.) на различных уровнях.

6.1.14. Наличие почётных званий детского коллектива.

6.1.15. Повышение квалификации (курсы, дополнительная профессиональная подготовка и др.).

6.2. *Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности концертмейстера (по усмотрению администрации учреждения).*

6.2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации;

6.2.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике.

6.2.3. Специфика деятельности концертмейстера, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

6.2.4. Качественный уровень деятельности концертмейстера, соответствующий выполнению должностных инструкций.

Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов (общая сумма баллов с учетом дополнительных критериев составляет 222 балла). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда

концертмейстера по каждому критерию вводятся показатели (К1-К15).

Для расчета показателей К1 используются документы, подтверждающие участие

При расчете показателя К2 используются документы, подтверждающие участие.

При расчете К3 учитываются: материалы публикаций и адрес сайта. Для расчета показателя К4 используются документы, подтверждающие участие.

Для расчета показателей К5 учитывается наличие приказов, справок об участии.

Для расчета показателя К6 учитывается наличие наличие приказов, справок об участии.

Для расчета показателя К7 используются документы, подтверждающие участие.

Для расчета показателя К8 учитываются документы, подтверждающие участие.

Для расчета показателя К9 учитываются грамоты, дипломы, выписки из приказов.

Для расчета показателей К10 учитываются материалы, представленные на сайте, адрес сайта.

Для расчета показателей К11 учитываются грамоты, дипломы, выписки из приказов.

Для расчета показателя К12 учитывается перечень учебно-методических, контрольно-измерительных материалов и др.

Для расчета показателя К13 учитываются грамоты, дипломы, документы, подтверждающие победы, призовые места и участие.

Для расчета показателя К14 используются документы, подтверждающие статус коллектива (объединения).

Для расчета показателя К15 учитываются документы о повышении квалификации, приказы, планы и др. материалы.

7. Критерии для расчета выплат за интенсивность и высокие результаты труда методистам.

7.1.Основные критерии

7.1.1. Проведение работы по распространению передовых технологий обучения, воспитания, передового педагогического опыта на различных уровнях.

7.1.2. Координация, организационно-методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности учреждения.

7.1.3. Организация и проведение конкурсов, выставок, слетов, соревнований на различных уровнях.

7.1.4. Участие в деятельности по сопровождению аттестации педагогических работников учреждения.

7.1.5. Семинары, научно-практические конференции, организованные и

проводимые методистом на различных уровнях.

7.1.6. Мастер-классы, круглые столы, открытые учебные/внеучебные занятия и другие мероприятия, организованные и проведенные под руководством методиста на различных уровнях.

7.1.7. Наличие педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах и др. мероприятиях (подготовленных методистом) на уровне учреждения и муниципальном уровне.

7.1.8. Взаимодействие и сотрудничество с другими учреждениями и организациями по вопросам дополнительного образования.

7.1.9. Взаимодействие и сотрудничество с другими учреждениями и организациями по вопросам дополнительного образования.

7.1.10. Выступление на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, методических объединениях (за исключением вопросов организационного характера) и др. на различных уровнях.

7.1.11. Научные, научно-методические и учебно-методические публикации, в том числе в электронной версии на сайте профильных издательств.

7.1.12. Публичное представление собственного педагогического опыта на сайте.

7.1.13. Участие в деятельности экспертных групп по аттестации.

7.1.14. Участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях.

7.1.15. Повышение квалификации (курсы, дополнительная проф. подготовка).

7.1.16. Наличие благодарностей, грамот, поощрений, отзывов на различных уровнях.

7.2. Дополнительные критерии оценки эффективности деятельности методиста (по усмотрению администрации учреждения).

7. 2.1. Отсутствие обоснованных жалоб и дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное ведение документации.

7.2.2. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, работа в графике, своевременное предоставление медицинских документов.

7.2.3. Специфика деятельности педагога, инициативность, коммуникабельность, трудоспособность, умение работать в команде.

7.2.4. Качественный уровень педагогической деятельности, соответствующий выполнению должностных инструкций.

Каждому критерию присваивается максимальное количество баллов (общая сумма баллов с учетом дополнительных критериев составляет 133балла). Максимальное количество баллов Центр детского творчества определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда

методиста по каждому критерию вводятся показатели (К1-К15).

Для расчета показателей К1 используются справки и приказы, подтверждающие работу по распространению передовых технологий обучения, воспитания, передового педагогического опыт

При расчете показателя К2 используются планы работы, отчетные материалы, подтверждающие координацию, организационно-методическое сопровождение проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и др. научной деятельности учреждения.

При расчете К3 учитываются: план работы, приказ. Положение, сценарий, отчеты, фотографии.

Для расчета показателя К4 используются отчеты.

Для расчета показателей К5 учитываются: план работы, приказ. Положение, сценарий, отчеты, фотографии.

Для расчета показателя К6 учитывается: приказы, план работы, сценарии, отчеты, положение и др.

Для расчета показателя К7 учитывается: приказы, план работы, сценарии, отчеты, положение.

Для расчета показателя К8 учитываются: Договор о сотрудничестве, план работы.

Для расчета показателя К9 учитываются справки, протоколы, приказы.

Для расчета показателей К10 учитываются материалы, представленные на сайте, адрес сайта, копии страниц и обложек сборников газет и прочих издательских материалов.

Для расчета показателей К11 учитываются: адрес сайта, материалы публикаций.

Для расчета показателя К12 учитываются справки и приказы.

Для расчета показателя К13 учитываются грамоты, дипломы, документы, подтверждающие победы, призовые места и участие.

Для расчета показателя К14 используются документы о повышении квалификации.

Для расчета показателя К15 используются грамоты, дипломы, благодарности.

8. Порядок расчета выплат.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за периоды: с сентября по декабрь включительно и с января по август определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля за периоды: с января по август предыдущего учебного года и с сентября по декабрь;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими

работниками учреждения (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период с сентября по декабрь включительно и с января по август (за вычетом средств, предусмотренных на выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы), делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла.
- стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных каждым педагогом. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь и с января по август.

Если в течение каждого из расчетных периодов изменяется размер стимулирующей части ФОТ, то производится перерасчет.

9. Условия и порядок отмены выплат.

9.1. Виды и размеры выплат и надбавок могут пересматриваться ежемесячно.

9.2. Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работников.

9.3. Выплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работников должностных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряжённости.

9.4. В соответствии со статьёй 2ч. ст.74 КЗОТ РФ работник должен быть предупреждён о снятии выплат и надбавок не позднее, чем за два месяца.

Приложение №3
к коллективному договору на 2022-2024гг.

Комитет по образованию Администрации Городского округа Подольск
Муниципальное учреждение дополнительного образования центр детского творчества

Согласовано
на педагогическом совете МУ ДО ЦДТ,
протокол №3 от 24 июня 2019 г.

Утверждено
Приказом директора МУ ДО ЦДТ
от 08 июля 2019 г. № 328
_____ /С.В. Огаркова/

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении доплат компенсационного характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования центра детского творчества

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано с целью установления доплат компенсационного характера на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», утвержденного постановлением Главы Городского округа Подольск от 27.04.2016 № 597-П, Распоряжения Министерства образования Московской области от 23 декабря 2015 г. №1068 «Об утверждении перечня доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области» (в ред. распоряжения Министерства образования МО от 24.10.2016 №14), Информационного письма Министерства образования об установлении с 1 сентября 2016 года ежемесячной надбавки за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам) отдельным категориям работников в муниципальных образовательных организациях в Московской области, Постановления Правительства Московской области «О внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области»» от 26.01.2017 №38/2.

1.2. Центру детского творчества предусматриваются средства в размере до 15% фонда оплаты труда учреждения на установление доплат компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей.

1.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника и порядок их установления, определяются Руководством Центра детского творчества в пределах указанных средств самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива.

2. Порядок установления и выплаты доплат компенсационного характера.

2.1. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и за выполнение дополнительных работ не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в

процентном отношении к ставкам и окладам педагогических работников Центра детского творчества. Доплаты устанавливаются на весь период выполнения дополнительных видов работ. Выплата доплат производится по приказу директора в пределах средств бюджета Комитета по образованию Администрации Городского округа Подольск.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительных видов работ для различных категорий работников Центра детского творчества и размеры доплат:

- педагогическим работникам:

- за заведывание учебными кабинетами в размере 10% от должностного оклада;
- руководство городским методическим объединением в размере 10% от должностного оклада;
- за подготовку учащихся к участию в конференциях, смотрах, конкурсах в размере 10% от должностного оклада;
- за подготовку учащихся победителей и призеров конкурсов, соревнований: областных - в размере 25% от должностного оклада, всероссийских и международных в размере 50% от должностного оклада;
- за ведение экспериментальной и инновационной работы в размере 15% от должностного оклада;
- за реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов в размере 100% от должностного оклада;
- за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий в размере 25% от должностного оклада;
- за создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса в размере 20% от должностного оклада;
- за работу с сайтом образовательной организации по размещению и обновлению информации в размере 15% от должностного оклада;
- за индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов и детей с ОВЗ, детей-сирот в размере 20% от должностного оклада;
- за работу тьюторского сопровождения обучающихся с ОВЗ (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) в размере 30% от должностного оклада;
- за работу по внедрению здоровьесберегающих технологий в размере 15% от должностного оклада;
- за участие в работе экспертных групп в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня в размере 15% от должностного оклада;
- за участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня: спортивных соревнований, конкурсов, выступлений в

размере 10% от должностного оклада, конференций, семинаров, «круглых столов» в размере 20% от должностного оклада;

- за работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами в размере 10% от должностного оклада;
- за консультации и дополнительные занятия с учащимися в размере 10% от должностного оклада.

- уборщикам служебных помещений за работу с вредными условиями труда в размере 10% от должностного оклада.

3. Сроки действия настоящего Положения.

3.1. Настоящее Положение вводится с 01.09.2019 г.

Приложение №4
к коллективному договору на 2022-2024гг.

Согласовано
Представитель работников МУ ДО ЦДТ
_____ /Л.И. Лобанова/
«09» ноября 2021 г.

Утверждено
приказом директора МУ ДО ЦДТ
от «09» ноября 2021 г.
№ 716
_____ /С.В. Огаркова/

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация МУ ДО ЦДТ в лице директора Огарковой С.В. и представитель работников МУ ДО ЦДТ в лице педагога-организатора Лобановой Л.И. заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 – 2024 гг. руководство учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учёта	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающих, высвобожд. от тяж.физ. труда	
							всего	в т. ч. женщин	всего	в т. ч. женщин
1	Обучение по охране труда	чел.	5	10000	в течение 2022-2024 годов	Зам. директора по безопасности				

2	Приобретение медикаментов	шт.	17 (аптечек)	15000	1 раз в год	Зам. директора по АХР				
3	Проверка заземления сопротивления электросети	-	-	-	1 раз в год	Зам. директора по АХР				
4	Испытание хореографического станка, спортивного оборудования и инвентаря	шт.	4 (кабинета)	-	1 раз в год	Зам. директора по АХР				
5	Замена электроламп новыми, проверка исправности выключателей щитков освещения	шт.	-	20000	1 раз в мес.	Зам. директора по АХР ЦТО				
6	Проверка отопительной системы	-	-	-	1 раз в год	ЦТО (опрессовка перед пуском в эксплуатацию)				
7	Очистка стекла от пыли и грязи	-	-	-	1 раз в месяц	Зам. директора по АХР				
8	Испытание передвижных лестниц (стремянки)	шт.	2	-	1 раз в год	Зам. директора по АХР				
9	Текущий ремонт (штукатурные - малярные работы)	шт.	3	50000	Май-август	Зам. директора по АХР				
10	Приобретение моющих средств	-	-	300000	2 раза в год	Зам. директора по АХР				

11	Инструктаж по охране труда с вновь оформляющимися на работу работниками ЦДТ (вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте)	чел.	-	-	в течение 2022-2024 годов	Зам. директора по безопасности				
12	Контроль за соблюдением правил по охране труда работников	-	-	-	постоянно	Зам. директора по безопасности				
13	Общий технический осмотр здания учреждения с оформлением актов осмотра.	-	-	-	1 раз в квартал	Зам. директора по безопасности				
14	Ревизия маркировки и состояния розеток в кабинетах	-	-	-	1 раз в месяц.	Зам. директора по АХР				
15	Организация предварительного и периодического медосмотра работников ЦДТ	чел.	48	450000	1 раз в год	Зам. директора по безопасности				

Приложение №5
к коллективному договору на 2022-2024 гг.

Согласован
Представитель работников МУ ДО ЦДТ
_____ /Л.И. Лобанова/
«30» августа 2021 г.

Утвержден
приказом директора МУ ДО ЦДТ
от «30» августа 2021 г.
№ 428
_____ /С.В. Огаркова/

Перечень должностей работников МУ ДО ЦДТ с ненормированным рабочим днём

№	Должность
1	Директор
2	Заместитель директора по безопасности
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
4	Дворник
5	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий