

От работодателя:

Директор



Жданова О.Е.

2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



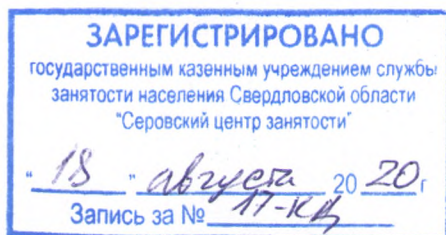
Яковлева Н.И..

2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2022 год

**Муниципальное автономное
учреждение
дополнительного образования
«Центр детского творчества»**

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 3 от «23» июля 2020 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г., территориального соглашения между администрацией Серовского городского округа, городскими организациями профсоюзов работников образования, здравоохранения, культуры и работодателями учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Серовского городского округа, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники МАУ ДО «ЦДТ» в лице их представителей;
работодатель в лице директора МАУ ДО «ЦДТ» Ждановой Ольги Егоровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иных представителей работников, избранных из числа работников на общем собрании тайным голосованием представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ). Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией своих полномочий.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания.

Профком и иные представители работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 23 июля 2020 года. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Серовского городского округа»;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) положение о предоставлении компенсации за услуги по зубопротезированию;
- 7) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАУ ДО «ЦДТ» длительного отпуска сроком до одного года;
- 8) положение об общем собрании работников МАУ ДО «ЦДТ».

1.17. Работники имеют право на участие в управлении ЦДТ непосредственно или через свои представительные органы. Форма участия работников в управлении организацией регулируется ст. 53 ТК РФ.

1.18. Работодатель обязуется: направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

II. Трудовой договор.

Особенности труда педагогических работников.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1 Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.2. **Работники обязуются:**

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, объема финансирования учреждения учредителем и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

2.6. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется, кроме случаев необходимости выполнения заранее непредвиденных работ и участия творческих коллективов в культурном обслуживании населения в праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома (ст.113 ТК РФ).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение замены и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

III. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.,).

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.6. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.7. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с профсоюзным комитетом.

3.1.9. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.1.10. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.1.13. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

3.1.14. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий образовательного учреждения.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

3.2.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.2.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.2.5. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3-х лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*приложение №1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

4.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях организации культурно-досуговых и спортивных мероприятий, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ или может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, распределенное на пятидневную рабочую неделю.

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

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

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

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносятся сроки предоставления отпуска по заявлению работника

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

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный (удлиненный) основной оплачиваемый отпуск (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями)):

- педагогам дополнительного образования – 42 календарных дня;
- педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 42 календарных дня, педагогу-организатору – 42 календарных дня;
- учителю – логопеду – 42 календарных дня;
- учителю – дефектологу - 42 календарных дня;
- социальному педагогу - 42 календарных дня;
- педагогу-психологу - 42 календарных дня;

- концертмейстеру – 42 календарных дня;
- методисту - 42 календарных дня;
- директору – 42 календарных дня.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ – не менее 3 календарных дней (*приложение № 2*).

4.12.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию — 2 календарных дня;
- при регистрации брака работника (детей работника) — до 5 календарных дней;
- при смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) — до 14 календарных дней в году;

4.12.3 При выполнении нормы рабочего времени предоставляется дополнительный день отдыха «женский день» - 1 день в квартал с сохранением заработной платы.

4.12.4 Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации предоставляется 3 календарных дня, членам профкома — 1 день к очередному отпуску (по приказу директора МАУ ДО «ЦДТ» при наличии средств бюджетного финансирования).

4.12.5 При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности предоставляются 2 календарных дня: 1 полугодие -1 день, 2 полугодие – 1 день (с сохранением заработной платы)

4.12.6 Предоставлять работникам в связи с днем рождения – 1 день с сохранением заработной платы (если он совпадает с рабочим днем).

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

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

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом: Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера.

5.1.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

5.1.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение №3).

5.1.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда МАУ ДО «ЦДТ» (Приложение № 3).

5.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда МАУ ДО «ЦДТ» (Приложение № 3), за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.1.6. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.7. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.8 В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующим в МАУ ДО «ЦДТ» Положением об оплате труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.1.9. После истечения срока действия первой, высшей категории, а также установленного по результатам аттестации соответствия занимаемой должности, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующим в МАУ ДО «ЦДТ» Положением об оплате труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в

следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5.1.10 При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

5.1.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

5.1.12. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

5.1.13. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующим в МАУ ДО «ЦДТ» Положением об оплате труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.1.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере средней заработной платы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.15. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 3.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.).

5.1.16. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не

менее 2/3 ставки (должностного оклада) (п. 3.3.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.),

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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").

5.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2.5. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.2.6. Производить выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца с учетом ограничений, установленных статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Ежемесячно работникам выдается расчётный листок соответствующей формы, утвержденной работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается путём перечисления на счет работника в банке, договор с банком заключается работодателем, расходы за снятие денег в банкомате несет банк.

Денежные средства становятся доступными для их расходования с использованием Карт не позднее следующего дня после их зачисления на Счет.

5.2.7. Возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в следующих случаях:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- • отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

5.2.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VI. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

6.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4).

7.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

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

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

7.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.15. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.16. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.17. Профком обязуется:

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

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.7. Работодатель за счет средств фонда выплат стимулирующего характера учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 50% от должностного оклада, уполномоченному по охране труда до 30 % от должностного оклада.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределение стимулирующей части оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда.

8.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Обязательства профкома

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда, включающем следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера.

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

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, распределению стимулирующей части оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

9.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти,
- несчастных случаях,
- затруднительного материального положения.

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган для уведомительной регистрации.

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

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

10.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

XI. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ЦДТ».
2. Перечень должностей с ненормированным трудовым днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.
3. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Серовского городского округа;
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами.
5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ЦДТ длительного отпуска сроком до одного года.
6. Положение об общем собрании работников МАУ ДО «ЦДТ».
7. Форма расчетного листа.
8. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда.
9. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
10. Штатное расписание.

Приложение № 1
к коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
23 июля 2020 года

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями статьи 189 – 191 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Центр детского творчества".

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ ДО "ЦДТ" имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы.

1.3. Обязанность каждого работника МАУ ДО "ЦДТ" — добросовестный труд, соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

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

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством МАУ ДО "ЦДТ" в пределах предоставленных ему полномочий, а в случаях, предусмотренных действующим в Российской Федерации законодательством о труде, Уставом и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, — совместно с профсоюзным комитетом или собранием трудового коллектива.

1.5. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному

договору, действующему с 23 июля 2020 года.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения в МАУ ДО "ЦДТ" регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», "Порядком организации осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», Уставом.

2.2. При приеме на работу (заключении Трудового договора) работник представляет следующие документы:

а) документ, удостоверяющий личность (паспорт);

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) документы об образовании;

г) страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (согласно Федеральному закону от 01.04.96 «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе Государственного пенсионного страхования»);

д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) другие документы, если это предусмотрено федеральным или региональным законами.

2.3 При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. К педагогической деятельности в учреждении допускаются лица, имеющие высшее или средне профессиональное образование, отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а

также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в области здравоохранения.

2.5. Прием на работу оформляется подписанием Трудового договора в письменной форме между работником и работодателем. При заключении Трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в Трудовом договоре. Отсутствие в Трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. После подписания Трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника в трехдневный срок со дня фактического начала работы под роспись. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, справки о заработной плате и др.).

Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

— ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, системой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

— ознакомить работника с Коллективным договором, настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

2.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личной карточки формы Т-2 по учету кадров, автобиографии, копий документов. Личное дело хранится в МАУ ДО «ЦДТ».

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, предусмотренных законом: при производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.10. По истечении срока срочного Трудового договора его действие прекращается (ст. 79 ТК РФ). Если по истечении срока Трудового договора

трудоу отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

2.11. По инициативе работника срочный Трудовой договор досрочно расторгается в порядке, предусмотренном ст. 79 ТК РФ.

6.5. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе работника в порядке, предусмотренном ст. 77, п.3 ТК РФ. Работники имеют право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация должна выдать ему трудовую книжку и произвести окончательный расчет с ним.

2.13. По инициативе администрации Трудовой договор расторгается по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.14. Увольнение в связи с сокращением численности работников или штата работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно с установленным действующим законодательством (ст. 179 ТК РФ), пользуются работники, имеющие высшую квалификационную категорию и награжденные отраслевыми и правительственными наградами.

2.16. Администрация производит с увольняемым работником полный денежный расчет в числа установленные для выплаты заработной платы и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.17. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в МАУ ДО "ЦДТ".

2.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

3. Права и обязанности работников.

Работники МАУ ДО "ЦДТ" обязаны:

3.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим и обязанности, возложенные на них Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для ответственного, творческого и эффективного исполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, регулярно посещать и участвовать в работе педагогического совета, секций, отделов, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства.

3.3. Согласно расписанию начинать урок и проводить его в соответствии с его продолжительностью:

- дошкольники – 30 минут;

- школьники – 40 минут,

не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.4. Иметь рабочую образовательную программу, поурочные планы, план воспитательной работы класса (группы).

3.5. Стремиться к повышению своего профессионализма и компетентности, улучшению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, проявлять инициативу в трудовой деятельности, проходить переподготовку, повышение квалификации в соответствии с планом.

3.6. Нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, за ненадлежащее ведение и несвоевременное предоставление на проверку учебной документации.

3.7. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.8. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей и сотрудников, сохранности имущества ЦДТ.

3.9. Быть всегда корректными и вежливыми с окружающими, с членами коллектива, учащимися, родителями (законными представителями).

3.10. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок использования и хранения материальных ценностей и документов.

3.11. Беречь собственность ЦДТ (оборудование, инвентарь), экономно расходовать материалы, тепло- и электроэнергию.

Работники МАУ ДО "ЦДТ" не имеют права:

3.12. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график

работы, отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перемен между ними, удалять учащегося с уроков, курить в помещении ЦДТ.

3.13. Заниматься другой оплачиваемой деятельностью в помещении ЦДТ.

3.14. Заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц в помещении ЦДТ.

3.15. Использовать служебное положение в личных интересах, интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений.

Работники МАУ ДО "ЦДТ" имеют право на:

3.16. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

3.17. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и Коллективным договором.

3.18. Условия работы, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

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

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагогический персонал – 42 календарных дня;
- педагоги дополнительного образования, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 56 календарных дней;
- директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 42 календарных дня;
- учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, специалисты – 28 календарных дней.

Еженедельные выходные дни, нерабочие праздничные дни.

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

3.22. Объединение в профессиональные союзы.

3.23. Работу (педагогическую) в образовательных учреждениях на условиях совместительства за пределами своего основного рабочего времени, на условиях внутреннего совмещения.

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

3.25. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров, соглашений.

3.26. Защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законами способами.

3.27. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством.

4. Права и обязанности руководителя.

Руководитель МАУ ДО "ЦДТ" обязан:

4.1. Организовывать работу МАУ ДО "ЦДТ", исполнять должностную инструкцию.

4.2. Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные документы о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

4.3. Разрабатывать планы переподготовки и повышения квалификации работников МАУ ДО "ЦДТ" и обеспечивать их выполнение.

4.4. Разрабатывать правила внутреннего трудового распорядка.

4.5. Осуществлять пенсионные, медицинские и иные виды обязательного социального страхования.

4.6. Создавать необходимые условия для работников МАУ ДО "ЦДТ", применять необходимые меры к улучшению положения работников МАУ ДО "ЦДТ".

4.7. Согласовывать с профсоюзным комитетом МАУ ДО "ЦДТ" предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.8. Информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития МАУ ДО "ЦДТ";
- об изменениях структуры, штатах МАУ ДО "ЦДТ";
- о бюджете МАУ ДО "ЦДТ".

Руководитель имеет право на:

4.9. Управление МАУ ДО "ЦДТ" и принятие решений в пределах предоставленных полномочий.

4.10. Заключение и расторжение Трудового договора с работниками.

4.11. Организацию условий труда, определенных соглашением.

4.12. Поощрение работников и применение к ним мер дисциплинарного взыскания.

4.13. Прием на работу работников МАУ ДО "ЦДТ", установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.14. Установление штатного расписания в пределах выделенного фонда заработной платы, установление системы оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.15. Утверждение учебного плана, расписание учебных занятий и

графиков работы, распределение учебной нагрузки на следующий учебный год, утверждение графика отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

5. Рабочее время и время отдыха.

В МАУ ДО "ЦДТ" устанавливается шестидневная рабочая неделя для педагогов дополнительного образования, учителей-дефектологов, учителей-логопедов, педагогов-психологов, социальных педагогов, концертмейстеров, пятидневная рабочая неделя для административного персонала, педагогов-организаторов, методистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Нормальная продолжительность рабочей недели для педагогического персонала – 36 часов, для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала — 40 часов.

Режим работы образовательного учреждения устанавливается с 8.00 до 20.00 часов. У работников с пятидневной рабочей неделей рабочий день с 8.00 до 17.00, перерыв с 12.00 – до 12.48. За счет высвобождения времени обеденного перерыва в пятницу рабочий день устанавливается с 8.00 до 16.00.

У педагогов дополнительного образования режим работы согласно индивидуального графика и расписания занятий, который утверждается директором МАУ ДО "ЦДТ". Продолжительность рабочего времени (нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы) – 18 часов в неделю.

У учителей – логопедов, учителей-дефектологов режим работы согласно индивидуального графика и расписания занятий, который утверждается директором МАУ ДО "ЦДТ". Продолжительность рабочего времени (нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы) – 20 часов в неделю.

У педагогов-психологов продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (режим работы согласно индивидуального графика).

У социальных педагогов продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (режим работы согласно индивидуального графика).

У методистов продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Режим работы с 8-00 до 16-00, перерыв с 12-00 до 12-48.

У педагогов-организаторов продолжительность рабочей недели 36 часов. Режим работы с 8-00 до 16-00, перерыв с 12-00 до 12-48. Время перерыва может изменяться в зависимости от проводимых мероприятий.

График работы обслуживающего персонала (сторож, уборщик помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории, гардеробщик, вахтер) утверждается приказом директора МАУ ДО "ЦДТ".

В расписании занятий могут предусматриваться свободные дни в неделю для методической работы и повышения квалификации педагогов, при этом действующее законодательство не предусматривает обязательного предоставления методического дня. Педагог не обязан присутствовать в

МАУ ДО "ЦДТ" в свой методический день, если только не предусмотрено каких либо мероприятий, в которых он был бы задействован или на которых он обязан присутствовать (педсовет, родительское собрание, семинар, досуговое мероприятие и пр.), при этом приход педагога в свой методический день не предусматривает дополнительной оплаты, т.к. это не выходной день, а рабочее время педагога.

5.5. Работники МАУ ДО "ЦДТ" могут в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, привлекаться к работе в выходные дни с письменного согласия работника по приказу директора с учетом мнения профсоюзного органа. Дни отдыха за работу в выходные дни представляются в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 113, 153 ТК РФ).

5.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МАУ ДО "ЦДТ".

5.7. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.8. Собрание всех работников МАУ ДО "ЦДТ" или отдельных их категорий проводится в соответствии с планом работы или по мере необходимости руководителем МАУ ДО "ЦДТ" для решения текущих вопросов управленческой деятельности.

5.9. Собрания, совещания коллектива, заседания методических секций, творческих групп должны продолжаться не более двух часов.

5.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается руководителем с учетом обеспечения нормальной работы МАУ ДО "ЦДТ" и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам МАУ ДО "ЦДТ", как правило, предоставляются в летний период.

5.11. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ЦДТ. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, распределенное на пятидневную рабочую неделю.

5.12. Отпуск предоставляется по приказу директора в соответствии с графиком, который составляется директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней. Количество дней дополнительного отпуска работников регулируется приказом директора с учетом мнения профсоюзного органа.

5.13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14

лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.14. Работникам МАУ ДО "ЦДТ" без сохранения заработной платы предоставляются дополнительные дни отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

5.15. Руководитель МАУ ДО "ЦДТ" обязан организовать учет явки на работу, учет рабочего времени, для чего ведется табель учета рабочего времени.

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев болезни и непреодолимой преграды, допускается только с предварительного разрешения руководителя МАУ ДО "ЦДТ".

5.16. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме вышеуказанных случаев, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

Больничный лист предоставляется в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МАУ ДО "ЦДТ" производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Центр детского творчества", разработанным в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серовского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Серовского городского округа.

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

Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа каждого месяца с учетом ограничений, установленных статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Ежемесячно работникам выдается расчетный листок соответствующей формы, утвержденной работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на счет работников в банке, договор с банком заключается работодателем, расходы за снятие денег в банкомате несет банк.

Денежные средства становятся доступными для их расходования с использованием Карт не позднее следующего дня после их зачисления на счет.

6.3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и

праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.6. В МАУ ДО "ЦДТ" устанавливаются стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования "Центр детского творчества".

7. Меры поощрения, взыскания.

7.1. За образцовое выполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, инициативность, продолжительную и безупречную службу, выполнение заданий особой важности и сложности, большой вклад в развитие и совершенствование работы МАУ ДО "ЦДТ" и за другие достижения в работе применяются различные поощрения:

- а) объявления благодарности;
- б) денежное поощрение;
- в) объявление благодарности с денежным поощрением;
- г) награждение почетной грамотой и др.

7.2. Поощрения, как правило, согласовываются администрацией с коллективом или с соответствующим выборным профсоюзным органом.

7.3. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива МАУ ДО "ЦДТ" и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. В МАУ ДО "ЦДТ" устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- премия за конкретный вклад;
- Благодарственное письмо МАУ ДО "ЦДТ", ООА СГО Управления образования, администрации Серовского городского округа, Главы Серовского городского округа, Министерства просвещения Российской Федерации;
- Почетная грамота МАУ ДО "ЦДТ", ООА СГО Управления образования, администрации Серовского городского округа, Главы Серовского городского округа, Министерства просвещения Российской Федерации;
- Нагрудные знаки;

7.5. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. дисциплинарный проступок, противоправное превышение прав, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него

Трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, приказом администрации, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также других мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.6. За нарушение трудовой дисциплины руководитель МАУ ДО "ЦДТ" применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает Учредитель.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений работником МАУ ДО "ЦДТ" норм профессионального поведения или Устава данного муниципального учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника МАУ ДО «ЦДТ».

7.10. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено согласно ст. 81, 336, п.1 ТК РФ.

7.11. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.12. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни данного работника или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.13. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение данного работника.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.15. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

7.16. Если в течение года со дня применения дисциплинарного

взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Руководитель МАУ ДО "ЦДТ" по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или по заявлению работника может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если не допущено нового нарушения трудовой дисциплины и если подвергнутый дисциплинарному взысканию проявил себя добросовестным, ответственным работником.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

7.17. Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не записываются, за исключением записи об увольнении.

7.18. Руководитель МАУ ДО "ЦДТ" имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

8. Социальные льготы и гарантии.

8.1. В соответствии с трехсторонним соглашением между администрацией Серовского городского округа, профсоюзными комитетами работников бюджетной сферы и работодателями оказывать материальную помощь работникам в случаях:

смерти работника (его родственникам) — в размере 5000 рублей,

8.2. Медицинское обслуживание работникам МАУ ДО "ЦДТ" осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

Директор МАУ ДО "ЦДТ"



О.Е. Жданова

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Н.И. Яковлева

Приложение № 2
к коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
23 июля 2020 года

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска**

№	Перечень профессий	Продолжительность отпуска
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3 дня
2.	Главный бухгалтер	3 дня

Директор МАУ ДО «ЦДТ»



О.Е. Жданова.

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Н.И. Яковлева

Приложение № 3
к коллективному договору
от «23» июля 2020 года на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
23 июля 2020 года

Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
Серовского городского округа

Положение
об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»

Глава I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Серовского городского округа (далее - Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серовского городского округа, утвержденным Постановлением администрации Серовского городского округа № 1643 от 06.09.2017 года «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серовского городского округа», регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Серовского городского округа.

2. Заработная плата работников МАУ ДО «ЦДТ» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МАУ ДО «ЦДТ» системой оплаты труда. Система оплаты труда работников МАУ ДО «ЦДТ», включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, Серовского городского округа, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

3. Месячная заработная плата работника МАУ ДО «ЦДТ», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАУ ДО «ЦДТ» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда в МАУ ДО «ЦДТ» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Серовского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным образовательным

организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда МАУ ДО «ЦДТ» должен составлять не менее 20 процентов.

6. Штатное расписание МАУ ДО «ЦДТ» утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с соответствующими отраслевыми органами администрации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава II. Условия определения оплаты труда

8. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников МАУ ДО «ЦДТ» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников МАУ ДО «ЦДТ» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель МАУ ДО «ЦДТ»:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАУ ДО «ЦДТ».

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАУ ДО «ЦДТ» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава III. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций

16. Оплата труда работников МАУ ДО «ЦДТ» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с главой V настоящего положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой VI настоящего положения.

17. МАУ ДО «ЦДТ» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат в соответствии с настоящим положением.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО «ЦДТ» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

19. МАУ ДО «ЦДТ» имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности. МАУ ДО «ЦДТ» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования по согласованию с соответствующим отраслевым органом администрации.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ ДО «ЦДТ», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, работников культуры и искусства, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов;

4) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, на 20 процентов сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

21. Указанные в пункте 20 настоящего положения повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательных организаций, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров увеличенных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

22. В случаях, когда работникам МАУ ДО «ЦДТ» предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

23. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером МАУ ДО «ЦДТ» педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

24. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

26. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

27. Размеры должностных окладов, ставок работников МАУ ДО «ЦДТ», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно приложениям № 1, 2 к настоящему положению.

29. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 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» и от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

30. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения, без учета повышения должностного оклада руководителя по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

31. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

32. Размеры должностных окладов служащих образовательной организации устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему положению.

33. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

34. Размеры должностных окладов медицинских работников образовательных организаций устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему положению.

35. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

36. Размеры должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются согласно приложениям № 5, 6 к настоящему положению.

37. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

38. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательной организации установлены в приложениях № 7 настоящего положения.

39. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных

подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами V и VI настоящего Примерного положения.

Глава IV. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МАУ ДО «ЦДТ»

40. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера МАУ ДО «ЦДТ» устанавливаются работодателем в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности образовательной организации.

41. Оплата труда заместителей руководителя МАУ ДО «ЦДТ» и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

42. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, утвержденного постановлением администрации Серовского городского округа, без учета повышения должностного оклада руководителя по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

43. Для заместителей руководителя МАУ ДО «ЦДТ» и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой VI настоящего положения.

44. Заместителям руководителя, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются стимулирующие выплаты:

- 1) за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный»;
- 2) за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный».

45. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем МАУ ДО «ЦДТ».

46. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем МАУ ДО «ЦДТ» в соответствии с главой V настоящего положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава V. Компенсационные выплаты

47. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

48. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАУ ДО «ЦДТ» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

49. Для работников МАУ ДО «ЦДТ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

50. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

51. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель МАУ ДО «ЦДТ» осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

52. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

53. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации и другие виды дополнительных работ согласно положению о компенсационных выплатах работникам МАУ ДО «ЦДТ».

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАУ ДО «ЦДТ» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

56. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

57. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

58. Работникам МАУ ДО «ЦДТ» (кроме руководителей образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов - за работу в образовательной организации, имеющей отдельные группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 20 процентов - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера).

59. Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 58 настоящего положения, и конкретный размер доплаты определяются руководителем на основании коллективного

договора, соглашения и (или) локального нормативного акта образовательной организации.

60. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАУ ДО «ЦДТ» в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер компенсационной выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

61. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава VI. Выплаты стимулирующего характера

62. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МАУ ДО «ЦДТ» показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО «ЦДТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАУ ДО «ЦДТ» на оплату труда работников.

63. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в МАУ ДО «ЦДТ» показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

64. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

65. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

66. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАУ ДО «ЦДТ», трудовым договором.

67. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели в следующих размерах:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания,

устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО «ЦДТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАУ ДО «ЦДТ» на оплату труда работников.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

68. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет приведен в приложении № 8 к настоящему положению.

Работникам МАУ ДО «ЦДТ», имеющим стаж работы (выслугу лет) в образовательных организациях, по решению руководителя МАУ ДО «ЦДТ» могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет - до 10 процентов;
- от 4 до 10 лет - до 15 процентов;
- свыше 10 лет - до 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ ДО «ЦДТ», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАУ ДО «ЦДТ» на оплату труда работников.

69. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАУ ДО «ЦДТ».

70. Стимулирующие выплаты работникам МАУ ДО «ЦДТ» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

71. В целях социальной защищенности работников МАУ ДО «ЦДТ» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению

руководителя МАУ ДО «ЦДТ» применяется единовременное премирование работников МАУ ДО «ЦДТ»:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МАУ ДО «ЦДТ», принятым руководителем МАУ ДО «ЦДТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАУ ДО «ЦДТ».

72. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАУ ДО «ЦДТ», принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава VII. Заключительные положения

73. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАУ ДО «ЦДТ» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

74. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель МАУ ДО «ЦДТ» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

75. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, МАУ ДО «ЦДТ» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе,

других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение № 1
к положению по оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	10912
3 квалификационный уровень	методист; педагог-психолог;	10912
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед);	11280

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		
1 квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением:	9990
2 квалификационный уровень	заведующий обособленным структурным подразделением	12699

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	секретарь	4817
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	художник	6533
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; программист; юрисконсульт	8022

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ВРАЧИ И ПРОВИЗОРЫ»		
2 квалификационный уровень	врач-специалист	15376

Приложение № 5
к положению по оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА»	
заведующий костюмерной	8900
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА»	
библиотекарь	10486
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ»	
звукорежиссер	12521

Приложение № 6
к положению по оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей	6338

Приложение № 7
к положению по оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территории	5716
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6997

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ) РАБОТНИКОВ МАУ ДО «ЦДТ»

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам МАУ ДО «ЦДТ» Серовского городского округа

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3. При установлении работникам МАУ ДО «ЦДТ» ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной образовательной организации.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам образовательных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014г. № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю МАУ ДО «ЦДТ» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

Приложение № 9
к положению по оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке, условиях и размерах компенсационных выплат
по категориям работников
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества»

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.
2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАУ ДО «ЦДТ» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
3. Для работников МАУ ДО «ЦДТ» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
5. Всем работникам МАУ ДО «ЦДТ» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
6. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.
Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

7. Перечень
должностей работников, имеющих выплату за работу в ночное время

№	Перечень должностей	Размер выплаты
1.	Сторож	35 %

8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

**9. Перечень
должностей работников, имеющих выплату за работу в выходные и нерабочие
праздничные дни**

№	Перечень должностей
1.	Сторож
2.	Уборщик служебных помещений
3.	Гардеробщик
4.	Вахтер

10. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11. Выплата за расширения зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

13. Размеры доплат и порядок их установления за увеличение объема работ

Должность	Вид доплат	Размер в % к ставке	На период
Заместитель директора	1. За организацию городских мероприятий, руководство рабочими группами по их подготовке.	50 %	единовременно, определенный срок
	2. За создание и воплощение общественно-значимых творческих проектов (проведение фестивалей, конкурсов, соревнований, выставок художественного творчества, городских праздников, игровых программ.)	30 %	единовременно, определенный срок
	3. За организацию работы по пожарной безопасности	30 %	единовременно, определенный срок

Педагогические работники: педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог, педагог-психолог			
	1. За заведование методическим объединением отдела	50 %	определенный срок
	2. За участие в работе аттестационной комиссии	15 %	Полугодие, единовременно
	3. За заведование учебным кабинетом	5 %	определенный срок
	4. За заведование компьютерным классом	10 %	определенный срок
	5. За заведование спортивным залом	10 %	определенный срок
	6. За заведование учебной мастерской	10 %	определенный срок
	7. За заведование кабинетом «Оркестровый класс»	10 %	определенный срок
	8. За заведование кабинетом «Юный эколог»	10 %	определенный срок
	9. За организацию работы по ГО и ЧС, антитеррористической и противодиверсионной защищенности	20 %	определенный срок
	10. За работу в образовательной организации, имеющей отдельные группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) групп.	15 %	определенный срок
	11. За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера).	20 %	определенный срок единовременно,
	12. За ремонт оборудования, инвентаря	5 %	определенный срок
13. За организацию и проведение общественно значимых городских мероприятий	50 %	определенный срок	
Секретарь	1. За ведение кадрового делопроизводства	100 %	Определенный срок
Бухгалтер	1. За работу с Фондом социального страхования и Пенсионным Фондом	100 %	Определенный срок
Специалист по охране труда	1. За ведение архива	100 %	Определенный срок

Библиотекарь	1. За заведование кабинетом «Библиотека»	10 %	определенный срок
Звукорежиссер	1. За ремонт и обслуживание звуковой аппаратуры	80 %	определенный срок
Уборщик служебных помещений	1. За работу по озеленению и благоустройству территории ОУ	До 50 %	определенный срок
Сторож	1. За уборку территории конного хозяйства 2. За выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 60 % До 60 %	определенный срок; определенный срок
Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	1. За выполнение погрузочно-разгрузочных работ. 2. За ремонт оборудования, инвентаря	До 60 % До 50 %	определенный срок; определенный срок
Уборщик территории	1. За выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	До 60 %	определенный срок

14. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

16. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке, условиях и размерах стимулирующих выплат
по должностям работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»

1. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются настоящим положением, в пределах субсидий на выполнение муниципального задания МАУ ДО «ЦДТ» на оплату труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее по тексту МАУ ДО «ЦДТ»), а также средств от деятельности, приносящих доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.
2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
 - 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
 - 2) за качество выполняемых работ;
 - 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - 4) премиальные выплаты по итогам работы.
3. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.
4. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.
5. Условия оплаты стимулирующих выплат руководителю МАУ ДО «ЦДТ» определяются в соответствии с муниципальным правовым актом Серовского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера

Должность работника	Показатели (критерии) оценки эффективности труда	Размер в % к окладу	На период
Все должности работников	1. За стаж непрерывной работы в должности в образовательных организациях а) от 1 года до 4 лет б) от 4 до 10 лет в) свыше 10 лет	10 % 15% 20%	определенный срок
Административно управленческий персонал: 1. Заместитель	1. За высокий уровень организации	50 %	единовременно

директора (по учебно-воспитательной работе)	аттестации педагогов ОУ.		
	2 За разработку и реализацию собственных проектов, планов, программы развития образовательного учреждения.	30 %	единовременно
	3. За качественную работу по освоению и внедрению инновационных технологий в образовательный процесс, обеспечению инновационного характера деятельности педагогического коллектива	20 %	единовременно
	4. За результативное участие и качество работы в разработке локальных актов, нормативных документов.	30%	единовременно
	5. За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	20 %	единовременно
	6. Создание условий для развития профессиональной компетенции работников – наличие участников мероприятий различного уровня	50 %	единовременно
	7. За высокое качество работы по обеспечению информационной открытости ОУ, соответствие требованиям функционирования сайта, своевременное обновление сайта	50 %	единовременно
	8. За высокое качество работы по реализации программ, направленных на работу с одарёнными детьми с учетом достигнутых результатов (победители, призеры мероприятий различного уровня)	50 %	единовременно

	<p>9. За высокое качество работы при организации деятельности базовой площадки в ОУ.</p> <p>10. За интенсивность и напряженность труда при организации деятельности ОУ по платным дополнительным услугам.</p> <p>11. За высокое качество работы по организации инклюзивного образования - организация работы с детьми-инвалидами, посещающих МОУ</p>	<p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>30 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
2. Заместитель директора (по АХЧ)	<p>1. За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.</p> <p>2. За эффективную организацию и качественное проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водоснабжения.</p> <p>3. За обеспечение высокого качества и уровня санитарно-гигиенических условий обучения, мер по безопасности, в том числе, пожарной.</p> <p>4. За качественную подготовку к оздоровительной кампании учреждения.</p> <p>5. За высокое качество работы по подготовке учреждения к новому учебному году.</p> <p>6. За эффективную организацию работы: отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>7. За интенсивность, напряженность труда, высокую результативность при организации работ по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения.</p>	<p>100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>25 %</p> <p>50 %</p> <p>100 %</p> <p>30 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
3. Главный бухгалтер	1. За высокое качество работы при отсутствии просроченной кредиторской и дебиторской задолженности при условии	50 %	единовременно

	<p>своевременного финансирования.</p> <p>2. За интенсивность, напряженность труда, высокую результативность при организации работ по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения.</p> <p>3. За интенсивность и напряженность труда при организации деятельности ОУ по платным дополнительным услугам.</p> <p>4. За эффективность и высокую результативность труда при своевременном и качественном предоставлении достоверной отчетности в установленные сроки.</p> <p>5. За высокое качество работы при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.</p> <p>6. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>7. За высокое качество работы по ведению эффективного электронного документооборота</p> <p>8. За эффективную организацию работы: полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств.</p>	<p>20 %</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>до 100 %</p> <p>30%</p> <p>50 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
4. Заведующий обособленным структурным подразделением	<p>1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>2. За обеспечение высокого качества и уровня санитарно-гигиенических условий обучения, мер по безопасности, в том числе, пожарной.</p> <p>3. За эффективную организацию и качественное проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, водоснабжения.</p> <p>4. За интенсивность и напряженность труда при организации деятельности ОУ по платным дополнительным услугам.</p>	<p>20 %</p> <p>50 %</p> <p>до 100 %</p> <p>20 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>

<p>Педагогический персонал</p> <p>1. Педагог дополнительного образования</p>	<p>1. За высокое качество работы по подготовке участников и победителей творческих конкурсов, фестивалей, соревнований.</p> <p>4. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.</p> <p>3. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.</p> <p>4. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.</p> <p>5. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.</p> <p>6. За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.</p> <p>7. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.</p> <p>8. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.</p>	<p>до 100 %</p> <p>50 %</p> <p>до 100%</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>50%</p> <p>50 %</p> <p>20 %</p>	<p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно. определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p>

	<p>9. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.</p>	50 %	единовременно
	<p>10. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.</p>	30 %	единовременно
	<p>11. За использование современных информационных, инновационных технологий.</p>	25 %	единовременно, определенный срок
	<p>12. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.</p>	50 %	единовременно
	<p>13. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p>	30 %	единовременно, определенный срок
	<p>14. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	50 %	единовременно
	<p>15. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p>	30 %	единовременно
	<p>16. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса</p>	30 %	единовременно
	<p>17. За высокое качество работы по</p>	50 %	единовременно

	<p>творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.</p>	30 %	единовременно,
	<p>9. За использование современных информационных, инновационных технологий.</p>	25 %	единовременно, определенный срок
	<p>10. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.</p>	50 %	единовременно
	<p>11. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p>	30 %	единовременно, определенный срок
	<p>12. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.</p>	50 %	единовременно
	<p>13. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p>	30 %	единовременно
	<p>14. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса.</p>	30 %	единовременно
	<p>15. За качественное, инновационное сопровождение реализации дополнительных образовательных программ, включенных в ПФДО.</p>	50 %	единовременно
	<p>16. За высокое качество работы, сохранность контингента в объединениях реализующих программы, включенные в ПФДО</p>	100 %	единовременно

3. Учитель -
логопед

1. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.	50 %	единовременно. определенный срок
2. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.	до 100%	единовременно
3. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.	50 %	единовременно
4. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.	50 %	единовременно
5. За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.	50 %	единовременно
6. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.	50 %	единовременно
7. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.	20 %	единовременно, определенный срок
8. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.	100 %	единовременно
8. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.	30 %	единовременно
9. За использование современных информационных, инновационных технологий.	25 %	единовременно
10. За высокие результаты работы:		

	участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.	50 %	единовременно
	11. . За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).	30 %	единовременно, определенный срок
	12. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования	50 %	единовременно
	13. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.	30 %	единовременно
	14. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса	30 %	единовременно
	15. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья.	до 100 %	единовременно, определенный срок
	16. За качественную эффективную работу по организации комплексного-психолого- медико-педагогического обследования детей с ограниченными возможностями здоровья	до 100 %	единовременно, определенный срок

4. Педагог-психолог	1. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.	50 %	единовременно. определенный срок
	2. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.	до 100%	единовременно
	3. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.	50 %	единовременно
	4. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.	100 %	единовременно
	5. За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.	100%	единовременно
	6. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.	50 %	единовременно
	7. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.	20 %	единовременно, определенный срок
	8. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.	100 %	единовременно
	8. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.	30 %	единовременно
	9. За использование современных информационных, инновационных технологий.	25 %	единовременно, определенный срок
10. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных	50 %	единовременно	

	<p>уровней.</p> <p>11. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p> <p>12. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p> <p>13. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p> <p>14. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса.</p> <p>15. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>16. За качественную эффективную работу по организации комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>30 %</p> <p>50 %</p> <p>30 %</p> <p>30 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p>
--	--	---	--

5. Учитель-дефектолог	1. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.	50 %	единовременно. определенный срок
	2. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.	до 100%	единовременно
	3. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.	50 %	единовременно
	4. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.	100 %	единовременно
	5. За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.	100%	единовременно
	6. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.	до 50 %	единовременно
	7. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.	20 %	единовременно, определенный срок
	8. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.	100 %	единовременно
	8. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.	30 %	единовременно
	9. За использование современных информационных, инновационных технологий.	25 %	единовременно, определенный срок
10. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.	50 %	единовременно	

	<p>11. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p>	30 %	единовременно, определенный срок
	<p>12. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	50 %	единовременно
	<p>13. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p>	30 %	единовременно
	<p>14. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса.</p>	30 %	единовременно
	<p>15. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий, с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p>	до 100 %	единовременно, определенный срок
	<p>16. За качественную эффективную работу по организации комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей с ограниченными возможностями здоровья</p>	до 100 %	единовременно, определенный срок

6. Социальный педагог	1. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.	50 %	единовременно, определенный срок
	2. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.	до 100%	единовременно
	3. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.	50 %	единовременно
	4. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.	100 %	единовременно
	5. За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.	100%	единовременно
	6. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.	50 %	единовременно
	7. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.	20 %	единовременно, определенный срок
	8. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.	100 %	единовременно
	8. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.	30 %	единовременно
	9. За использование современных информационных, инновационных технологий.	25 %	единовременно, определенный срок
10. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.	50 %	единовременно	

	<p>11. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p>	30 %	единовременно, определенный срок
	<p>12. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	50 %	единовременно
	<p>13. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p>	30 %	единовременно
	<p>14. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса.</p>	30 %	единовременно
	<p>15. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p>	до 100 %	единовременно, определенный срок
	<p>16. За качественную эффективную работу по организации комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>	до 100 %	единовременно, определенный срок

3. Методист	<p>1. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.</p> <p>2. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий, с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>3. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса.</p> <p>4. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.</p> <p>5. За систематическое участие в мероприятиях ОУ.</p>	<p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>100 %</p> <p>40 %</p> <p>20 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
-------------	--	--	---

<p>4. Концертмейстер</p>	<p>1. За высокое качество работы по подготовке участников и победителей творческих конкурсов, фестивалей, соревнований.</p> <p>2. За интенсивность, напряженность труда при условии высокого уровня сохранности контингента обучающихся.</p> <p>3. За высокое качество проведения городских, окружных мероприятий, фестивалей, соревнований.</p> <p>4. За участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.</p> <p>5. За участие в работе конференций, семинаров (ОУ, городских, окружных, областных) с докладом по методическим темам.</p> <p>6 За качественную организацию работы в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей.</p> <p>7. За высокий уровень организации методической работы: наличие публикаций, статей, дидактических разработок.</p> <p>8 За систематическое участие в мероприятиях ОУ.</p> <p>9. За высокую эффективность работы: полноту реализации дополнительных общеобразовательных программ в соответствии с учебным планом ОУ.</p> <p>10. За проявление инициативы, творчества, внедрение в образовательный процесс новых методов и разработок.</p> <p>11. За использование современных информационных, инновационных технологий.</p>	<p>до 100 %</p> <p>50 %</p> <p>до 100%</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>50%</p> <p>50 %</p> <p>20 %</p> <p>30 %</p> <p>30 %</p> <p>25 %</p>	<p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p>
--------------------------	---	---	---

	<p>12. За высокие результаты работы: участие педагогического работника в выставках, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях различных уровней.</p> <p>12. За эффективную работу по своевременной и качественной разработке документации, сопровождающей образовательную деятельность (образовательная программа, дидактический материал, методические, аналитические и отчетные материалы).</p> <p>13. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p> <p>14. За качественную работу по осуществлению мониторинга результативности образовательной деятельности.</p> <p>15. За отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество и результативность образовательного процесса</p> <p>16. За высокое качество работы по организации коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий, реализации адаптированных дополнительных общеобразовательных программ с детьми с ограниченными возможностями здоровья.</p>	<p>50 %</p> <p>30 %</p> <p>50 %</p> <p>30 %</p> <p>30 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно определенный срок</p>
<p>Специалисты и служащие</p> <p>1. Бухгалтер</p>	<p>1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>2. За эффективность и высокую результативность труда при своевременном и качественном предоставлении достоверной</p>	<p>100 %</p> <p>50 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p>

	<p>отчетности в установленные сроки.</p> <p>3. За интенсивность и напряженность труда при организации деятельности ОУ по платным дополнительным услугам.</p> <p>4. За интенсивность, напряженность труда, высокую результативность при организации работ по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения.</p> <p>5. За высокое качество работы по ведению эффективного электронного документооборота</p>	<p>100 %</p> <p>50 %</p> <p>30 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
2. Секретарь	<p>1. За высокое качество работы по ведению документации по делопроизводству.</p> <p>2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>3. За качественную работу по соблюдению норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.</p> <p>4. Качественное и своевременное ведение документации по воинскому учету и предоставление отчетов.</p>	<p>100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>100 %</p> <p>30 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
3. Художник	<p>1. За качественную работу по своевременному исполнению подготовительных работ, связанных с художественно-оформительской деятельностью, для проведения мероприятий в ОУ.</p> <p>2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p>	<p>50 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p>
4. Программист	<p>1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>2. За высокое качество работы по обеспечению информационной открытости ОУ, соответствие требованиям функционирования сайта, своевременное обновление</p>	<p>до 100 %</p> <p>100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно определенный срок</p>

	сайта. 3. За высокую эффективность труда: обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и оргтехники.	до 100 %	единовременно определенный срок
5. Юрисконсульт	1. За интенсивность, напряженность труда, высокую результативность при организации работ по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения.	100 %	единовременно
	2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	100 %	единовременно
	3. За интенсивность и высокие результаты работы : за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирурующих и надзорных органов;	30 %	единовременно
	4. За результативное участие и качество работы в разработке нормативных документов правового характера (договоры, положения, локальные акты, контракты и др.).	50%	единовременно
	5. За целенаправленное, самомотивированное и самоиницированное, систематическое повышение профессиональной компетентности, основанное на: участии в вебинарах, семинарах; очном, заочном, дистанционном обучении;	30 %	единовременно
6. За высокий уровень межведомственного взаимодействия, направленный на организацию качественной деятельности учреждения; осуществление эффективной координации	50 %	единовременно	
6. Специалист по охране труда	1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	50 %	единовременно
	2. За качественную работу по соблюдению норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.	до 100 %	единовременно
	3. За высокое качество работы по подготовке текущей и отчетной документации по охране труда.	50 %	единовременно
	4. За высокое качество работы по ведению архивной документации.	50 %	единовременно

Работники культуры			
1. Библиотекарь	1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	50 %	единовременно
	2. За высокое качество организации работы библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, тематические выставки, работа с читателями).	100 %	единовременно
	3. За высокое качество работы при проведении мероприятий.	до 100 %	единовременно
2. Настройщик пианино и роялей	1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	50 %	единовременно
	2. За качественную работу по соблюдению норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.	50 %	единовременно
3. Заведующий костюмерной	1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	до 100 %	единовременно
	2. За качественную работу по соблюдению норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.	50 %	единовременно
	3. За качественную работу по своевременному исполнению работ, связанных с подготовкой костюмов, для проведения мероприятий в ОУ.	100 %	единовременно
4. Звукорежиссер	1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.	50 %	единовременно
	2. За качественную работу по соблюдению норм охраны труда, образцовое содержание оборудования.	50 %	единовременно
	3. За высокое качество работы по подготовке и проведению мероприятий в ОУ.	до 100 %	единовременно

<p>Рабочие</p> <p>1. Уборщик служебных помещений</p>	<p>1 За интенсивность, напряженность, высокую результативность труда при проведении работ во время массовых мероприятий в ОУ.</p> <p>2. За высокое качество работы при проведении ремонта, за уборку помещений после ремонта.</p> <p>3. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>4. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p> <p>5. За высокое качество работы при проведении генеральных уборок помещений</p>	<p>до 100 %</p> <p>50 %</p> <p>30 %</p> <p>70 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p>
<p>2. Гардеробщик</p>	<p>1 За интенсивность, напряженность, высокую результативность труда при проведении работ во время массовых мероприятий в ОУ.</p> <p>2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>3. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	<p>до 100 %</p> <p>50 %</p> <p>70 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p>
<p>3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p>	<p>1. За высокую эффективность труда: оперативное устранение аварийных ситуаций.</p> <p>2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>3. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	<p>до 100 %</p> <p>50 %</p> <p>100 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p>

4. Вахтер	<p>1 За интенсивность, напряженность, высокую результативность труда при проведении работ во время массовых мероприятий в ОУ.</p> <p>2. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>3. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p>	<p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>70 %</p>	<p>единовременно</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p>
5. Уборщик территорий	<p>1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>2. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p> <p>3. За высокое качество работы: высокий уровень исполнительской дисциплины.</p>	<p>До 100 %</p> <p>100 %</p> <p>До 100%</p>	<p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p>
6. Сторож	<p>1. За эффективную организацию работы: отсутствие обоснованных жалоб, замечаний.</p> <p>2. За качественную работу по соблюдению санитарно-эпидемиологических норм, норм охраны труда, образцовое содержание оборудования</p> <p>3. За высокое качество работы: высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>100 %</p> <p>100 %</p> <p>до 100 %</p>	<p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно, определенный срок</p> <p>единовременно</p>

6. В целях социальной защищенности работников МАУ ДО «ЦДТ» и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МАУ ДО «ЦДТ» применяется единовременное премирование работников МАУ ДО «ЦДТ».

7. Работникам, увольняющимся в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности согласно стажу работы **от 20 до 30 лет – в размере 2-х месячных ставок (окладов)** - при наличии финансовой возможности.

8. Материальная помощь работникам учреждений к юбилейным датам **(55 лет – женщинам, 60 лет – мужчинам) в размере должностной ставки (оклада)** – при наличии финансовой возможности.

9. В соответствии с пунктом 8.7. главы VIII «Гарантии профсоюзной деятельности» Коллективного договора МАУ ДО «ЦДТ» на 2017-2019 годы за счет средств фонда выплат стимулирующего характера учреждения производятся ежемесячные выплаты **председателю профкома в размере до 50% размера должностного оклада, уполномоченному по охране труда до 30 % размера должностного оклада.**

Приложение № 11
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ»

**Порядок, условия и размеры премирования
работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»,
выплаты материальной помощи**

1. Общие положения.

1. Премияльная система оплаты труда распространяется на всех работников МАУ ДО «ЦДТ».
2. Предложения по премированию членов коллектива могут быть предложены заведующими методическими объединениями, заместителями директора и представлены директору.
3. Выплата премий производится на основании приказа директора МАУ ДО «ЦДТ», согласованного с председателем профкома.
4. Административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется на общих основаниях за четкое добросовестное выполнение своих служебных обязанностей, активное участие в создании надлежащих условий труда.

2. Условия премирования:

2.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких

результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- при объявлении благодарности руководителя Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- при награждении нагрудными знаками Министерства просвещения Российской Федерации ;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при награждении Почетной грамотой Главы Серовского городского округа;
- при награждении Почетной грамотой отраслевого органа администрации Серовского городского округа Управления образования;
- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50; 55; 60; 65; 70; 75, 80 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

При наличии у работника МАУ ДО «ЦДТ» не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

2.2. При премировании заместителей руководителя и другого административного персонала учитывается:

- 1) личный вклад в обеспечении эффективности образовательного процесса;
- 2) качественное и своевременное ведение отчетной и другой документации;
- 3) качество подготовки и проведения городских, массовых мероприятий.
- 4) подготовка здания и документации к новому учебному году.
- 5) качество и общедоступность образования в образовательном

учреждении:

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и итоговой аттестации выпускников образовательного учреждения;
- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе, соблюдение лицензионных требований:
- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);
- обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;
- б) кадровые ресурсы образовательного учреждения:
 - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
 - развитие педагогического творчества;
 - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- процент педагогического состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;
- 7) социальные критерии:
 - сохранность контингента обучающихся;
 - организация различных форм работы по дополнительному образованию;
 - отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);
- 8) эффективность управленческой деятельности:
 - обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
 - увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
 - выполнение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных главой администрации Серовского городского округа;
- экономию топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
- 9) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении:

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.3. При премировании педагогов дополнительного образования и педагогов – организаторов МАУ ДО «ЦДТ» учитываются следующие направления в работе:

Качество обучения:

- итоги промежуточной и итоговой аттестации учащихся;
- итоги открытых занятий;
- выполнение учебных планов;
- экспериментальная работа и творческие находки;
- качество концертных выступлений;
- результативность участия обучающихся в различных конкурсах, соревнованиях, выставках.

Методическая работа:

- подготовка сообщений, докладов на педагогическом и методическом советах учреждения;
- проведение открытых занятий;
- организация и проведение мастер-классов для педагогического сообщества образовательного учреждения, города, округа;
- участие в проведении семинаров.

Организационно-массовая работа:

- количество и качество проведенных досуговых мероприятий;
- организация работы с родителями воспитанников.

Организационная работа:

- своевременное формирование групп учащихся;
- сохранность контингента;
- подготовка здания к новому учебному году.

2.4. При премировании учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАУ ДО «ЦДТ» учитываются следующие показатели в работе:

- а) качественное выполнение должностных обязанностей;
- б) обслуживание городских мероприятий;
- в) дежурство при проведении мероприятий;
- г) выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей
- д) подготовка здания к новому учебному году.

3. При решении вопроса о премировании принимается во внимание:

- юбилейные даты, долголетний безупречный труд;
- мероприятия по укреплению материальной базы или нахождении дополнительно привлеченных средств;
- не подлежат премированию сотрудники МАУ ДО «ЦДТ», имеющие дисциплинарные взыскания и нарушения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, Устава МАУ ДО «ЦДТ».

4. Размер премирования:

Размер премирования определяется в зависимости от личного вклада работника в результаты труда, достигнутых успехов и наличия финансовых средств.

Выплата премий может производиться ежемесячно или в последний месяц квартала при условии наличия финансовых средств.

5. Материальная помощь.

Директор МАУ ДО «ЦДТ» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Размер материальной помощи не должен превышать размера должностного оклада работника.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Заключительные положения

- Настоящий Порядок о премировании рассматривается и действует до вступления в силу нового Порядка;
- Изменения и дополнения в настоящий Порядок вносятся приказом по МАУ ДО «ЦДТ» по согласованию с профкомом.

Приложение № 4
к Коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
«23» июля 2020 г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 2 пары 2 пары
3	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (слесарь)	Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	2 пары Дежурные
5	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (электрик)	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные

Нормы

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Химические вещества раздражающего действия	100 мл

Директор МАУ ДО «ЦДТ»



О.Е. Жданова.

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Н.И. Яковлева

Приложение № 5
к Коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
«23» июля 2020 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам МАУ ДО «ЦДТ» длительного отпуска
сроком до одного года

1. Педагогические работники МАУ ДО «ЦДТ» в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального Закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.
4. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:
 - при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.
5. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МАУ ОДО «ЦДТ».
6. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом МАУ ДО «ЦДТ».
7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МАУ ДО «ЦДТ». Длительный отпуск директору МАУ ДО «ЦДТ» оформляется распоряжением администрации Серовского городского округа.
8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.
9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией МАУ ДО «ЦДТ» переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Директор МАУ ДО «ЦДТ»



О.Е. Жданова

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Н.И. Яковлева

Приложение № 6
к Коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
«23» июля 2020 г

ПОЛОЖЕНИЕ об Общем собрании работников МАУ ДО « Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Общее собрание работников является коллегиальным органом управления Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

1.2. В состав Общего собрания работников входят все работники учреждения.

1.3. Общее собрание работников является постоянно действующим органом.

1.4. Положение об общем собрании работников принимается собранием работников и утверждается директором учреждения.

2. Задачи

2.1. Основной задачей Общего собрания работников является коллегиальное решение важных вопросов жизнедеятельности работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

3. Организация деятельности

3.1. Общее собрание работников проводится не реже одного раза в год.

3.2. Общее собрание работников созывается его председателем по собственной инициативе, инициативе директора учреждения.

3.3. На первом заседании общего собрания работников открытым голосованием избирается председатель и секретарь собрания для ведения протокола собрания.

3.4. Решения общего собрания работников принимаются большинством голосов при явке не менее 50 % всего состава коллектива. Являются обязательным для всех работников МАУ ДО «ЦДТ».

3.5. Каждый работник учреждения имеет при голосовании один

голос. В случае равенства голосов решающим является голос председателя Общего собрания работников.

4. Документация и отчетность

4.1. Заседания и решения Общего собрания работников протоколируются секретарем собрания.

4.2. Протоколы Общего собрания работников являются документами постоянного хранения, включаются в номенклатуру дел учреждения и сдаются по акту при приеме и сдаче дел учреждения.

4.3. Протоколы Общего собрания работников доступны для ознакомления всем работникам учреждения.

5. Компетенция Общего собрания работников

К компетенции Общего собрания работников относятся:

5.1. Согласование правил внутреннего трудового распорядка;

5.2. Рассмотрение и утверждение проекта коллективного договора, совместно с администрацией учреждения;

5.3. Выдвижение коллективных требований работников учреждения и избрание полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора и другие вопросы;

5.4. Внесение предложения руководителю учреждения о награждении работников учреждения государственными и отраслевыми наградами.

5.5. Выдвижение кандидатур и утверждение состава комиссии по охране труда.

Директор МАУ ДО «ЦДТ»



О.Е. Жданова

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Н.И. Яковлева

Приложение № 7
к Коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
«23» июля 2020 г

Форма расчетного листа

Ф.И.О.

Месяц год
Кол-во смен 0

Оклад (или за час)	0	Аванс	0
Надбавки	0	П.налог	0
Категория	0	Профс.взносы	0
Р/коэф.	0		



Директор МАУ ДО «ЦДТ»
О.Е. Жданова



Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»
Н.И. Яковлева

Приложение № 8
к Коллективному договору
от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.
Утверждено на общем собрании
работников МАУ ДО «ЦДТ»
«23» июля 2020 г

СОГЛАШЕНИЕ

на проведение мероприятий по охране труда на 2020 год

Администрация и комитет профсоюза МАУ ДО «ЦДТ» заключили настоящее соглашение в том, что руководство МАУ ДО «ЦДТ» обязуется в течение 2020 года выполнить следующие мероприятия, направленные на улучшение условий охраны труда работников:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение
1	2	3	4	5	6	7

1. Организационные мероприятия.

1	Проведение инструктажей по охране труда для работников	раз	2	-	1 и 2 полугодие	Жданова О.Е. Лискина Г.В.
2	Проведение инструктажей по противопожарной безопасности для работников	раз	2	-	1 и 2 полугодие	Иванова Л.Г.
3	Проведение инструктажей на 1-ю группу по электробезопасности	раз	1	-	Сентябрь	Соколов И.Н. (по согласованию) Иванова Л.Г.
4	Обучение по пожарно-техническому минимуму	раз	2	3	2 квартал	Жданова О.Е.

2. Технические мероприятия.

5	Текущий ремонт помещений ЦДТ.			100,0руб.	2 квартал	Иванова Л.Г.
---	-------------------------------	--	--	-----------	-----------	--------------

6	Подготовка к отопительному сезону и поддержание воздушно-теплого режима			13,10 руб.	В течение года	Иванова Л.Г.
7	Проведение производственных исследований (измерение шума, освещенности, вибрации, исследование воды)	раз		50,00 руб.	в течении года	Иванова Л.Г.
8	Очистка светильников и световых проемов	раз	2	-	Июль, февраль	Иванова Л.Г.
9	Ремонт, ревизия водоснабжения, водоотведения, водоразборных кранов.	раз	постоянно	2	В течение года	Иванова Л.Г.

3. Соблюдение санитарно-гигиенических требований

10	Дератизация, дезинсекция помещений	раз	4	12,70 руб.	ежеквартально	Иванова Л.Г.
11	Акарицидная обработка и дератизация на открытых территориях	раз	1	2,80 руб.	2 квартал	Иванова Л.Г.
12	Приобретение дезинфицирующих растворов, моющих средств	Раз	4	26,3	В течение года	Иванова Л.Г.
13	Комплектация аптечек	-	По мере необходимости	3,00	В течение года	Иванова Л.Г.
14	Медицинский осмотр сотрудников	раз	1	237,5	2 квартал	Жданова О.Е.
15	Проведение гигиенического воспитания и обучения граждан,	раз	1	9,6	2 квартал	Жданова О.Е.

	профессиональной гигиенической подготовки должностных лиц и работников организаций					
16	Проведение ревизии питьевого режима	раз	4	7,00	В течение года	Иванова Л.Г.

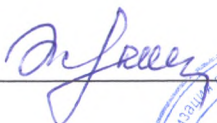
4. Мероприятия по обеспечению СИЗ.

17	Приобретение СИЗ	шт	-	5,00	В течение года	Иванова Л.Г.
----	------------------	----	---	------	----------------	--------------

5. Мероприятия по противопожарной безопасности.

18	Проверка огнетушителей	раз	1	14,90 руб.	2 квартал	Иванова Л.Г.
19	Проведение учебно-тренировочных занятий по пожарной безопасности	раз	1	-	В течение года	Иванова Л.Г.
20	Обследование технического состояния вентиляционных каналов	раз	1	1,20 руб.	2 квартал	Иванова Л.Г.
	ИТОГО:			486,10 руб.		

Директор МАУ ДО «ЦДТ»



Жданова О.Е.

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»



Яковлева Н.И.

Приложение № 9

к Коллективному договору

от «23» июля 2020 г. на 2020 – 2022 гг.

Утверждено на общем собрании

работников МАУ ДО «ЦДТ»

«23» июля 2020 г

План оздоровительно – профилактических мероприятий на 2020 год

№	Мероприятия	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	Декабрь
1.	Дни здоровья	1		1		1				1			
2.	Лыжная база	1	1	1									1
3.	Медосмотр	В соответствии с планом производственного контроля МАУ ДО «ЦДТ»											
4.	МУ ДООД ОЦ «ЧАЙКА» «Веселый бор»							В летний оздоровительный период (дети сотрудников)					
5.	Профилактические прививки	В соответствии с календарем прививок (программа производственного контроля)											
6.	Участие спортивных соревнованиях	По плану ГК Профсоюзов											

Директор МАУ ДО «ЦДТ»
Жданова О.Е.

Председатель профкома МАУ ДО «ЦДТ»
Яковлева Н.И.

СОГЛАСОВАНО
Начальник ООА СГО Управление образования



А.А. Колганов



МУВЕРЖДАННО
Директор МАУ ДО "ЦСТДТ"

О.Е. Жданова

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код	301017
41731075	

МАУ ДО "Центр детского творчества"
наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
1	30.12.2019

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " 30 " декабря 20 19 г. № 94
Штат в количестве 95,90 единиц

на период 2020 год с " 1 " января 20 20 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад)	Надбавки, руб.		Всего, руб.	Примечание
				сельская надбавка	категория		
Наименование							
1	2	3	4	5	6	7	8
Административно-управленческий персонал	Директор	1,00	17034		x	17034	
	Заместитель директора	1,00	15331		x	15331	
	Заместитель директора	1,00	15331		x	15331	
	Заместитель директора	1,00	15331		x	15331	
	Главный бухгалтер	1,00	15331		x	15331	
	Заведующий обособленным структурным подразделением	1,00	12699		x	12699	
	Заведующий структурным подразделением	1,00	9990		x	9990	
	ИТОГО ПО АУП:	7,00	x	0	x	101047	
Педагогические работники	Педагог-организатор	8,50	10912		18550	111302	
	Педагог дополнительного образования	37,75	10912		66821	478749	
	Педагог дополнительного образования	2,00	10912		2788	24612	
	Социальный педагог	1,00	10912			10912	
	Концертмейстер	0,60	10912			6547	
	Педагог-психолог	3,00	10912			32736	
	Учитель-дефектолог	2,00	11280			22560	
	Учитель-логопед	3,00	11280			33840	
	Методист	1,75	10912			19096	
	ИТОГО ПО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ:	59,60	x	0	88159	740354	
Специалисты и служащие	Специалист по охране труда	1,00	8022		x	8022	
	Бухгалтер	1,00	8022		x	8022	
	Секретарь	1,00	4817		x	4817	
	Художник	0,25	6533		x	1629	
	Программист	1,00	8022		x	8022	
	Юрисконсульт	0,50	8022		x	4011	
	Врач-специалист	0,25	15376			3844	
	ИТОГО ПО СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ:	5,00	x	0	x	38367	
Библиотекарь	1,00	10486		x	10486		

Работники культуры	Настройщик пианино и роялей	0,25	6338		x	1585	
	Заведующий костюмерной	1,00	8900		x	8900	
	Звукорежиссер	0,25	12521		x	3130	
	ИТОГО ПО РАБОТНИКАМ КУЛЬТУРЫ:	2,50	x	0	x	24101	
Рабочие	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4,00	6997		x	27988	
	Уборщик служебных помещений	6,50	5716		x	37044	
	Вахтер	2,00	5716		x	11432	
	Гардеробщик	2,00	5716		x	11432	
	Уборщик территории	2,00	5716		x	11432	
	Сторож	5,30	5716		x	30205	
	ИТОГО ПО РАБОЧИМ:	21,80	x	0	x	129533	
ИТОГО по МАУ ДО "ЦДТ"		95,90	x	0	88159	1033402	

Компенсационные выплаты	134 576
Стимулирующие выплаты	952 681
Районный коэффициент	318 099
Всего ФОТ по учреждению	2 438 758

Главный бухгалтер

Исполнитель

(подпись)

(подпись)

М.Л. Панкратова

Н.В.Бочкарева

Расшифровка компенсационных выплат

по МАУ ДО ЦДТ

на 01 января 2020г.

Расчет расходов на оплату работы в праздничные дни

Наименование должности	Кол-во работающих в праздничные дни	Кол-во праздничных дней в году	Кол-во праздничных часов в году	Часовая тарифная ставка	Сумма в год
Сторож	2	14	168	5716/164.92=34.66	11 645.76
Вахтер	1	14	168	5716/164.92=34.66	5 822.88
Уборщик служебных помещений	3,5	14	168	5716/164.92=34.66	20 360.08
Гардеробщик	1	14	168	5716/164.92=34.66	5 822.88
Итого	7,5				43 671,60

Праздничные в год 43 671,60
в месяц 3 639,30

Расчет расходов на оплату за работу в ночное время

Наименование должности	Кол-во работающих в ночь	Кол-во ночных часов в год		Часовая тарифная ставка	Доплата %	Сумма в год
		на 1 человека	работающих в ночь			
Сторож	2	1464	2928,00	5716/164.92=34.66	12.13	35 519.57
Итого	2					35 519,57

Ночные в год 35 519.57
в месяц 2 959.96

Расшифровка расходов на оплату труда лицам, за дополнительно выполняемую работу

Наименование должности	Количество ставок	Оклад по штатн. расписанию	Фонд з/платы в месяц	Процент доплаты		Сумма в месяц (руб.)	Фактическая сумма
Педагог дополнительного образования	1	13094.4	13094.4	7201.92	55%	7201.92	7201.92
	1	13094.4	13094.4	7856.64	60%	7856.64	7856.64
	1	13640	13640	6820.00	50%	6820.00	6820.00
	1	12003.2	12003.2	6001.60	50%	6001.60	6001.60
	1	10912	10912	1636.80	15%	1636.80	1636.80
	1	13094.4	13094.4	1964.16	15%	1964.16	1964.16
	3	13094.4	39283.2	1309.44	10%	3928.32	3928.32
	1	13640	13640	1364.00	10%	1364.00	1364.00
	1	12003.2	12003.2	1200.32	10%	1200.32	1200.32
	1	8729.6	8729.6	436.48	5%	436.48	436.48
	1	12003.2	12003.2	600.16	5%	600.16	600.16
	1	12003.2	12003.2	600.16	5%	600.16	600.16
	5	13094.4	65472	654.72	5%	3273.60	3273.60
1	13640	13640	682.00	5%	682.00	682.00	
Педагог-организатор	1	13094.4	13094.4	6547.20	50%	6547.20	6547.20
	1	13094.4	13094.4	3928.32	30%	3928.32	3928.32
	2	13094.4	26188.8	654.72	5%	1309.44	1309.44
Социальный педагог	1	10912	10912	1636.80	15%	1636.80	1636.80
Педагог-психолог	2	10912	21824	3819.20	35%	7638.40	7638.40
Педагог-психолог	0,5	10912	5456	1636.80	15%	818.40	818.40
Учитель -дефектолог	1,8	11280	19740	1692.00	15%	2961.00	2961.00
Учитель-логопед	1,5	11280	16920	1692.00	15%	2538.00	2538.00
Учитель-логопед	1,0	11280	11280	3948.00	35%	3948.00	3948.00
сторож	3	5716	17148	3029.48	53%	9088.44	9088.44
уборщик территории	2	5716	11432	1886.28	33%	3772.56	3772.56
усп	6	5716	34296	1886.28	33%	11317.68	11317.68
рабочий	1	6997	6997	6997.00	100%	6997.00	6997.00
секретарь	1	4817	4817	4817.00	100%	4817.00	4817.00
библиотекарь	1	10487	10487	1048.70	10%	1048.70	1048.70
бухгалтер	1	8022	8022	8022.00	100%	8022.00	8022.00
Специалист по охране труда	1	8022	8022	8022.00	100%	8022.00	8022.00
Итого	x	335 399	492 343	x		127 977,10	127 977,10

Всего

134 576,36



Жданова

О.Е. Жданова

**Расшифровка выплат стимулирующего характера установленные на срок с
01.01.2020г.**

№	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Должностной оклад	%	Сумма стимулирующих выплат
1	Директор	1	17 034,00		15 330,60
2	Зам. директора	2	15 331,00		6 132,40
5	Зав. обособленным структурным подразделением	1	12 699,00		4 444,65
6	Зав. структурным подразделением	1	9 990,00		19 980,00
7	Гл. бухгалтер	1	15 331,00		3 066,20
8	Прочий пед персонал	9	10 912,00		33 390,72
	Прочий пед персонал	3	11 280,00		4 512,00
11	Секретарь	1	4 817,00		9 634,00
13	Программист	1	8 022,00		8 022,00
14	Юрисконсульт	0,5	8 022,00		2 005,50
15	Библиотекарь	1	10 487,00		2 097,40
16	Настройщик пианино и роялей	0,25	6 338,00		1 426,05
17	Зав. костюмерной	1	8 900,00		1 780,00
18	Звукорежиссер	0,25	12 521,00		2 504,20
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	6 997,00		5 772,53
20	Уборщик служебных помещений	4	5 716,00		3 429,60
21	Вахтер	2	5 716,00		3 029,48
22	Гардеробщик	2	5 716,00		6 630,56
23	Уборщик территории	1	5 716,00		1 143,20
24	Сторож	3,3	5 716,00		6 630,56
25	Педагог дополнительного образования	39,75	10 912,00		67 375,54
	ИТОГО:	77,05	198 173,00	1,05	208 337,19

Единовременные выплаты стимулирующего характера

Оставшаяся сумма стимулирующих выплат по штатному расписанию, выплачиваемая на основании приказов при наличии средств по результатам работы	744 344
ВСЕГО стимулирующих выплат	952 681

Директор



Жданова О.Е.

Жданова О.Е.

Гл. бухгалтер

Панкратова М.Л.

Панкратова М.Л.