

ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И  
ЮНОШЕСТВА»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Областного бюджетного учреждения дополнительного  
образования  
«Областной центр развития творчества детей и юношества»  
на 2021-2024 год(ы)

«20» августа 2021 г.



1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном бюджетном учреждении дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы;

Закон Курской области от 02 октября 2012 г. № 97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области»;

Закон Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области»;

Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2019 – 2021 годы от 25 декабря 2018 г.;

иные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Егоровой Марины Васильевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице и.о. председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) Хархардиной Александры Михайловны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителями сторон в установленном статьей 44 ТК РФ порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями прежнего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

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

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

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работников и через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ч. 2 статья 53 ТК РФ), а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, ее планов развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

случаях, предусмотренных ТК РФ, законами РФ и другими нормативными правовыми актами, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение выборного профсоюзного органа.

1.16. Стороны обеспечивают право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по «20» августа 2024 г. включительно.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Содержание и основные положения трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должны соответствовать ТК РФ, соответствующим нормативно-правовым актам, а также уставу и иным локальным нормативным актам организации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по экземпляру для каждой из сторон.

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

2.2.3. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.5. Знакомить работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.6. Включать в трудовой договор работника обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизировать его трудовые обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации, виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности и другое с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений при введении «эффективного контракта».

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

2.2.7. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.3. В соответствии с п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010г. №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, принимаются работодателем на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендацию работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на

2.4.1. Уведомлять работника при изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

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

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

2.4.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если требуется перевод на работу, требующую более низкой квалификации.

В случае возникновения необходимости временного перевода, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.4.4. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.5. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций. Проведение данных мероприятий начинать в конце учебного года.

2.4.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профсоюзного комитета.

2.4.7. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. При массовом единовременном высвобождении работников (массовым является сокращение от 5 и более человек), при реорганизации или ликвидации организации работодатель обязан не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

- имеющие почетные звания;
- награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

В случае конкуренции вышеуказанных категорий работников при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется на усмотрение работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.4.10. Не допускать расторжения трудовых отношений одновременно членов одной семьи, супругов, работающих в одной образовательной организации.

2.5. Работодатель имеет право на:

2.5.1. Заключение, изменение, расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ иными федеральными законами.

2.5.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, принятие локальных нормативных актов.

2.5.3. Поощрение работников за добросовестный эффективный труд и применение к ним мер дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.4. Требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

2.6. Работник обязан:

2.6.2. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками должностей работников образования, утвержденных Приказом Министерства Здравоохранения и у социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, должностной инструкцией, Положениями и решениями, принимаемыми органами управления образовательной организации.

2.6.3. Соблюдать трудовую дисциплину и требования охраны труда.

2.6.4. Своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.6.5. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебно-воспитательного процесса.

2.6.6. Поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.6.7. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию, соблюдать законные права и свободы обучающихся.

2.6.8. Поддерживать связь с родителями (законными представителями обучающихся).

2.6.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.6.10. Принимать непосредственное участие в проводимых мероприятиях образовательной организации по юридическому адресу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»: г. Курск, ул. Урицкого, д. 20 (педагогических советах, совещаниях, собраниях и других формах взаимодействия), направленных на осуществление деятельности образовательной организации.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации.

2.7.2. Производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда.

2.7.3. Охрану труда.

2.7.4. Оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительстве РФ для соответствующих профессионально - квалификационных групп работников.

2.7.5. Отдых, в соответствии со статьями 106-107 ТК РФ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения.

2.7.7. На получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об



2.7.8. Возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников.

2.7.10. Пособие по социальному страхованию, социальному обеспечению по возрасту.

2.7.11. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных материалов.

2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюзного комитета по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

2.10. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п.11 ч. 1. ст. 77 ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

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

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации выплату среднемесячной заработной платы производить в соответствии с действующим законодательством.

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ), а также в иных случаях, когда работодатель обязан учитывать мотивированное мнение профсоюзного органа;

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений по регулированию социально-трудовых отношений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, графиками дежурства, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы – 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, в соответствии с должностью, а также время проведения мероприятий в образовательной организации (педагогических советов, совещаний, собраний и других форм взаимодействия), направленных на осуществление деятельности образовательной организации, присутствие на которых для работников обязательно. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями, иными локальными актами образовательной организации.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

согласия, в соответствии с учебным планом и дополнительными общеобразовательными программами, обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями в данной образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

Окончательное распределение учебной нагрузки, составление и утверждение тарификационных списков на новый учебный год должно быть завершено в образовательной организации не позднее «10» сентября текущего года.

3.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.8. Работодатель имеет право предоставлять педагогическую работу административно-управленческому персоналу образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, а также работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования), выполняющим ее помимо основной работы, только при условии, если педагогические работники образовательной организации обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменения организационных или технологических условий труда (проведение эксперимента и т.д.) при продолжении работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ);

- уменьшения или увеличения количества часов по учебным планам и программам;

- стабильно низкой явки обучающихся на занятиях.

в) а также в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя либо в другой образовательной организации, 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 педагогического работника, 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.

3.9. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, устанавливается:

- продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) (статья 284 Трудового кодекса РФ);

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.12. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется трудовым законодательством и иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе Уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

3.13. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Время перерыва между частями рабочего дня не включается в рабочее время.

3.14. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

возможностям режима их рабочего времени руководитель образовательной организации, по возможности, планирует для них в течение рабочей недели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.16. Привлечение педагогических работников в период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В некоторых случаях работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

3.19. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.20. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом Центра (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.21. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха по выбору работника (ст. 153 ТК РФ). Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному

отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.23. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников, работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работника, проходящего обучение в организации в период действия ученического договора, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

3.24. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, установленный Правительством Российской Федерации. Остальным работникам, за исключением работников, для которых законом или иным нормативным правовым актом установлена иная продолжительность ежегодного отпуска, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ главному бухгалтеру образовательной организации при наличии финансирования, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней.

3.24.1. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

3.25. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение часть ежегодного оплачиваемого отпуска может быть перенесена на период санаторно-курортного лечения с учетом времени нахождения в пути.

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, в соответствии со статьей 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

3.26. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета приказом работодателя.

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

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

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

При исчислении сроков работы, дающих право на пропорциональный дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск при увольнении - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

В соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по

производственных и финансовых возможностей организации за счет имеющихся средств может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- регистрации брака детей работников – до 3 календарных дней;
- смерти членов семьи – до 5 календарных дней;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- председателю профсоюзного комитета – до 6 календарных дней.

3.31. Стороны договорились о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

- по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.32. Условия предоставления по желанию работника при наличии письменного заявления работника ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, имеющим:

- двух или более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход:
- за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
- за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста.

3.33. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на деятельности образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

3.34. Каникулярное время для педагогических работников, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим в пределах их



актах образовательной организации, используется также для дополнительного профессионального образования. В этот период режим рабочего времени педагогов уточняется, они выполняют педагогическую (методическую, организационную и др.) работу. График выходов на работу должен быть составлен до начала каникул.

3.35. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт после проведения целевого инструктажа; работа на территории, дежурство в образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени на основании локальных актов, графиков и инструкций выполнения соответствующих работ.

3.36. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника при наличии приказа администрации с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.37. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней.

3.38. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

3.39. Профсоюзный комитет обязуется:

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

3.39.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.39.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.39.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.1.1. Осуществлять оплату труда работников образовательной организации на основе Положения об оплате труда, разработанного с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников областных бюджетных и казенных организаций, подведомственных комитету образования и науки Курской области по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого Постановлением Правительства Курской области от 02 декабря 2009 г. № 165 с изменениями от 20 августа 2020 г.

4.1.2. Вносить изменения и дополнения в Положение об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, с учетом мнения профсоюзного комитета. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа предусматривает в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

4.2.1. Зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером.

4.2.2. Равной оплаты за труд равной ценности, недопущение дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.2.3. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации, результатов и качества работы.

4.2.4. Размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.5. Продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный №36204).

4.2.6. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный номер № 42388).

(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

4.2.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, а также размеров премий, на основе соответствующих Положений, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для все категорий работников организации.

4.3. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения профсоюзного комитета в Положении об оплате труда, трудовых договорах работников.

4.4. Осуществлять месячную оплату труда работников не ниже минимального размера труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.5. Выплачивать заработную плату за первую половину месяца - 20-го числа текущего периода, за вторую половину - 5 числа следующего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

Работодатель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и включает в себя:

- составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размер иных сумм, начисленный работнику, в том числе компенсация отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размер и основания произведенных удержаний;
- общую денежную сумму, подлежащую выплате.

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Для расчетов заработной платы педагогических работников, административно-управленческого персонала в период работы в загородном оздоровительном лагере можно устанавливать суммированный учет рабочего времени за месяц. Работа в загородном оздоровительном лагере в учетный период включает все рабочее время, время в пути до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на этот период. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов - 40, а для педагогов - 36 часов в неделю. Ежедневная работа (смена) не должна продолжаться более 12 часов. Режим рабочего времени работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, графиками работы, коллективным договором.

4.6.2. Работа в загородных оздоровительных лагерях за пределами рабочего времени является сверхурочной и оплачивается за первые два часа

желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 г. № 611.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливаются на основании приказа работодателя, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, до вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы).

4.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты, не учитывается.

основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная оплата не включается в минимальный размер оплаты труда.

4.9. Стороны договорились, что за образовательной организацией признаётся право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе, на увеличение размера выплат стимулирующего характера, что должно отражаться в локальных нормативных актах организаций.

4.10. Согласно Положению об оплате труда работников образовательной организации работникам образовательных организаций, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного бюджета, предоставляются:

4.10.1. Единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы. Данная льгота сохраняется за педагогическими работниками, перешедшими на работу в другую государственную или муниципальную образовательную организации Курской области по независящим от них обстоятельствам (сокращение численности или штата, ликвидация или реорганизация образовательной организации);

4.10.2. Оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок);

4.10.3. Ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20% должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам образовательной организации, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки и другие награды). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4.10.4. Молодым педагогам:

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим образовательной организации в течение первых трех лет работы;

- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу, применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации;

поставленных задач, опыта, стажа, работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором образовательной организации персонально в отношении конкретного работника.

4.11. Штатное расписание организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных, согласно статье 136 ТК РФ, либо на другой срок, согласованный с работником, в соответствии со статьей 124 ТК РФ.

4.15. Изменение условий оплаты труда работников, предусмотренных трудовым договором, в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.17. Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных услуг.

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

5.2.2. С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.2.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

5.2.4. При направлении работников в служебные командировки устанавливать норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 8 июня 2015 г. № 352-па «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах исполнительной власти Курской области, работникам территориального фонда обязательного медицинского страхования Курской области, работникам государственных учреждений Курской области».

5.2.5. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.2.6. Включать в планы повышения квалификации и получения дополнительного профессионального по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки образования педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

5.3. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.4. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

5.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

5.5.1. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель обязан создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

Проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий один раз в пять лет.

Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- е) педагогические работники, отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация, работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе: в



Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

5.7. Стороны согласились:

5.7.1. Что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

5.7.2. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется в течение срока ее действия:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялись в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.7.3. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

5.7.4. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течении одного года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, по заявлению работника оплата его труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории.

5.9. При определении оплаты труда педагогическим работникам установленная квалификационная категория учитывается независимо от реализуемой образовательной программы, типа образовательной организации, при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, а также при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ (деятельности).

5.10. Педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории по заявлению в течение одного года сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при длительной нетрудоспособности;

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при возобновлении педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- при переходе из другой образовательной организации в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательной организации, сменой места жительства;

- при выходе на работу после того, как работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной

## VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель предоставляет:

6.2.1. Обеспечение прав работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. В пределах своей компетенции обеспечивать права работников, предусмотренные Законом Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области».

При наличии средств устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года победителям региональных конкурсов профессионального мастерства в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50 % - участнику, занявшему I место;
- 40 % - участнику, занявшему II место;
- 30 % - участнику, занявшему III место.

6.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.3. В соответствии со ст. 169 ТК РФ на период временного переезда работника в другую местность Работодатель в праве по письменному заявлению работника с приложением подтверждающих документов об отсутствии жилья по новому месту временного пребывания для исполнения трудовых обязанностей, предоставить жилое помещение для временного проживания.

6.4. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в образовательной организации заключается соглашение по охране труда на каждый календарный год.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства на проведение) мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучения работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

7.2.3. Использовать возможности привлечения в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части страховых взносов (до 20%), возвращенных из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров, обучение по охране труда, а также санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда не реже двух раз в год и обязательно к началу каждого учебного года.

7.2.6. Обеспечивать своевременное и бесплатное для работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиенической аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек.

7.2.7. Обеспечивать пожарную безопасность в образовательной организации в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Курской области.

7.2.8. Обеспечивать укомплектование учебных кабинетов медицинскими аптечками в соответствии с Приложением к приказу Минздрава России от 05.03.2011 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам», (Зарегистрировано в Минюсте России 10.03.2021 № 62703) необходимыми медицинскими средствами оснащения оборудованием, в соответствии с нормами.

работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом.

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

7.2.12. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом и организовать ее работу.

7.2.13. Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по устранению.

7.2.14. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

7.2.16. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. № 997н, санитарной одеждой и обувью, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

7.2.17. 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).

7.2.18. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.19. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, а также своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Принимать меры по предотвращению несчастных случаев.

7.2.20. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если

профессиональную репутацию, а также в случае смерти работника (ст. 184 ТК РФ).

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

7.4. Работники обязуются:

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

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

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

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать администрацию образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.6. Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

8.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом образовательной организации, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

8.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам настоящего коллективного договора с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

8.4. Работодатель представляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения профсоюзного органа и даёт мотивированный ответ.

8.5. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта образовательной организации на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.6. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников. Работодатель за счёт средств образовательной организации может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, – председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты с учетом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательной организацией (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);
- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

8.7. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профсоюзного комитета, входят в состав комиссий: аттестационной, по охране труда, по проверке готовности образовательной организации к учебному году и др.

8.8. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства руководителя и его заместителей в уставную деятельность профсоюзной организации.

на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3 ТК РФ).

8.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, членов профсоюзного комитета, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.11. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством работодатель обязуется:

8.11.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.11.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.11.3. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.11.4. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

8.11.5. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

8.11.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.11.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.



выполнения работы, на время участия в работе съездов, конференции, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроле за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.13. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.14. Председателю первичной профсоюзной организации может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

9. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Курской области «О социальном партнерстве в Курской области».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

9.3. Выстраивать взаимоотношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, содействовать улучшению условий труда, быта.

9.5. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию отраслевой системы оплаты труда и повышению уровня жизни членов профсоюза.

образовательной организации. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.8. 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 зарплате и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи с продолжительной болезнью или несчастным случаем в семье, другими обстоятельствами, определяемыми профсоюзным комитетом.

9.10. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

9.12. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых, содействовать оздоровлению детей членов профсоюза и развитию других инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

9.13. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников образовательной организации.

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

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

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

9.17. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.18. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

9.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, наградений ведомственными и другими наградами членов профсоюза, профактива, работников образовательной организации.

Процедура рассмотрения кандидатур, представленных к награждению, проводится на основании принципов открытости и гласности, коллегиальности, недопустимости дискриминации, объективности и всесторонней оценки профессиональных качеств, представленных для награждения работников.

10. Стороны договорились:

10.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.1.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.1.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

10.1.4. Рассматривать в двухмесячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в комитет по труду и занятости населения Курской области.

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

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя:**

Директор ОБУДО «ОЦРТДиЮ»



/Егорова М.В./


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«20» августа 2021 г.

**От работников:**

И.о. председателя  
профсоюзного комитета

 /Хархардина А.М./  
(подпись, Ф.И.О.)

«20» августа 2021 г.

1. ...
2. Положение об оплате труда ОБУДО «ОЦРТДиЮ»;
3. Соглашение по охране труда ОБУДО «ОЦРТДиЮ».
4. Форма расчетного листка ОБУДО «ОЦРТДиЮ».



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, Уставом Центра и иными нормативными актами, регуливающими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

1.2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Работники Центра обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повышать свою квалификацию, профессионализм, продуктивность своего труда, улучшать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, а также требования санитарных нормативов и правил, бережно относиться к имуществу Центра.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка регулируют основные права и обязанности работника и работодателя, режим работы конкретной категории работников, трудовую дисциплину, установленную в Центре, а также иные вопросы.

## **II. Права и обязанности Работодателя**

2.1. По отношению ко всем работникам Центра работодателем является Директор. Директор Центра имеет право на:

- управление Центром и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Центра;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Директор Центра обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам условия труда, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, санитарным нормативам и правилам, правилам пожарной безопасности;
- заключать коллективные договоры по требованию, выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников Центра после предварительных консультаций с их представительными органами;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальные, медицинские и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение, работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

### **III. Основные права и обязанности Работников**

#### 3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития Центра;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- пособие по социальному страхованию, социальному обеспечению по возрасту;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных материалов, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

- предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, специальным распоряжением работодателя;
  - соблюдать трудовую дисциплину, работать, честно и добросовестно;
  - своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
  - принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебно-воспитательного процесса;
  - поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
  - эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию: соблюдать законные права и свободы обучающихся;
  - поддерживать связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
  - принимать непосредственное участие в проводимых мероприятиях Центра по юридическому адресу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»: г. Курск, ул. Урицкого, д.20 (педагогических советах, совещаниях, собраниях и других формах взаимодействия), направленных на осуществление деятельности Центра.

#### **IV. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

##### **4.1. Порядок приема на работу.**

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Центре.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего согласованную волю по всем определенным сторонами условиям трудового договора. Один экземпляр трудового договора хранится в Центре, другой - у работника.

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

- а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые;
- б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Центре;



электронного документа;

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

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

ж) документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных званий.

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний квалификации (руководители структурных подразделений, заместители директоров, педагогические работники, водители и др.) в соответствии с ТК РФ, единым тарифно-квалификационным справочником обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку;

4.1.5. Прием на работу в Центр без предъявления перечисленных в п. 4.1.3. документов не допускается. Вместе с тем, работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

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

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

4.1.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у работодателя является для

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в Центре. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка директора хранится в комитете образования и науки Курской области.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника Центра ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копий документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к работе, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.12. Директор Центра вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.13. Личное дело работника хранится в Центре, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.14. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами Центра, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарными нормативами и правилами, другими нормативно-правовыми актами Центра, непосредственно связанными с выполнением должностных обязанностей. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции работодателя. Отказ работодателя в заключении трудового договора может быть оспорен в судебном порядке в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. Переезд на работу в другую местность.

4.3.1. В случае возникновения необходимости временного переезда работника в другую местность Работодатель в соответствии со ст. 169 ТК РФ вправе по письменному заявлению Работника с приложением подтверждающих документов об отсутствии жилья по новому месту временного пребывания для исполнения трудовых обязанностей, предоставить жилое помещение для временного проживания.

4.4. Перевод на другую работу.

4.4.1. Перевод на другую работу в пределах Центра оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

Федерации.

#### 4.5. Прекращение трудового договора:

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

4.5.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный период, предупредив об этом работодателя письменно за две недели до предполагаемой даты расторжения договора. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта статьи ТК РФ, ставших основанием для расторжения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему денежные суммы.

4.5.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.5.4. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время педагогических работников Центра определяется утвержденным расписанием занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, трудовым договором, должностной инструкцией.

5.2. Для работников Центра устанавливается продолжительность рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно -

времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2 Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы, в соответствии с занимаемой должностью, а также время проведения мероприятий в образовательной организации (педагогических советов, совещаний, собраний и других форм взаимодействия), направленных на осуществление деятельности образовательной организации, присутствие на которых для работников обязательно.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования;  
норма часов учебной работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду;  
норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстеру.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;
- методистам.

5.3. Продолжительность рабочего времени:

- педагогические работники – начало работы и ее окончание определяется расписанием занятий утверждаемым директором и согласованным с профсоюзной организацией;

- методист, педагог-организатор, педагог – психолог:

понедельник – четверг начало работы 9:00, окончание 17:00,

пятница - начало работы 9:00, окончание 16:20,  
перерыв с 13:00 до 13:40;

- работники из числа административного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического, обслуживающего персонала:

начало работы 9:00, окончание работы 18:00,

перерыв с 13:00 до 14:00;

- администраторы – по сменам и в соответствии с графиком, составляемым заведующим хозяйством и утвержденным администрацией;

- сторожа - начало работы в рабочие дни 18:00 окончание работы 9:00,  
перерыв с 00:00 до 01:00,

начало работы в выходные и праздничные дни 9:00 окончание  
работы 9:00 следующего дня, перерыв с 13:00 до 14:00,  
с 00:00 до 01:00;

- вахтер - начало работы 9.00, окончание 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00  
(либо с 12:00 до 13:00, в зависимости от графика сменности вахтеров);

Педагогическим работникам, а также директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, установленный Правительством Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ и иные правовые акты Российской Федерации с учетом особенностей их труда).

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника Центра оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4.2. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в случаях, предусмотренных коллективным договором, действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.4.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсовете) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.4. При проведении тарификации педагогических работников на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого из них устанавливается приказом директора Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.5. Учебное время педагогических работников определяется расписанием занятий.

5.6. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу директора. Работа в эти дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию, с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.11. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- курить в помещении Центра и на территории.

5.12. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствовать на занятиях педагогических работников без разрешения работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- приводить с собой на работу посторонних людей, без разрешения работодателя.

## VI. Поощрения и успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

6.2. В соответствии с законодательством поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом Центра.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по Центру, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

7.1. Работники Центра обязаны подчиняться работодателю, а также заместителям директора, своему непосредственному руководителю структурного подразделения, указанному в трудовом договоре или должностной инструкции, выполнять указания работодателя, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

В случае, если работник не имеет возможности выполнять специальное распоряжение работодателя (организация и участие в мероприятии, командировка и т.д.) он обязан уведомить об этом работодателя, и выполнять ту работу, которая ему поручена в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.4. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока действия в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.7. Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

7.9.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

инспекцию по труду и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, суд.

### **VIII. Техника безопасности, санитарные правила и нормативы**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и санитарные нормативы и правила, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов, предписания органов трудовой инспекции, профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники Центра, включая директора, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые, установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. Директор обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.



Принято на Общем собрании работников областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областного центра развития творчества детей и юношества»

Протокол от 20.08.2021 № 1

Председатель собрания  
слес Е.Н. Линкина

Введено в действие приказом по областному бюджетному учреждению дополнительного образования «Областного центра развития творчества детей и юношества»

Приказ от 20.08.2021 № 124

Директор  М.В. Егорова



**Положение  
об оплате труда работников  
областного бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Областного центра развития творчества детей и юношества»**

**Курск,  
2021**

## І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007г. № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями), а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – ОЦРТДиЮ).

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

3. Заработная плата работников ОЦРТДиЮ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных бюджетных учреждений на 1 января 2021г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в ОЦРТДиЮ новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льготы

гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Система оплаты труда в ОЦРТДиЮ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

7. Вспомогательный персонал ОЦРТДиЮ – работники ОЦРТДиЮ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ОЦРТДиЮ целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал ОЦРТДиЮ - работники ОЦРТДиЮ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ОЦРТДиЮ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ОЦРТДиЮ.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОЦРТДиЮ, утверждается комитетом образования и науки Курской области.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников ОЦРТДиЮ включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области»;
- Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ

на 2019-2021 годы от 25 декабря 2018 г.;

- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников ОЦРТДиЮ формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке ОЦРТДиЮ из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый ОЦРТДиЮ на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

1.4. ОЦРТДиЮ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Директор ОЦРТДиЮ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии

или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей ОЦРТДиЮ без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных п.2.2.1 Настоящего Положения, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. При установлении размера оклада в настоящем Положении используются рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда». Конкретные размеры окладов указаны в Приложении №1 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и

- (или) профессиональные образовательные организации и работающим образовательной организации в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу, применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации.

2.2.1. На определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент 0,3 к окладу педагогам дополнительного образования за руководство отделом (при отсутствии руководителя отдела) при наличии в отделе 10 творческих объединений одного профиля (профиля отдела).

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в ОЦРТДиЮ, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику ОЦРТДиЮ с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОЦРТДиЮ персонально в отношении конкретного работника.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

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

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников ОЦРТДиЮ**

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оклады работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе соотношения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Размеры окладов работников занимающих должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Размеры окладов работников ОЦРТДиЮ занимающих должности по профессиям работникам культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Дополнительно по решению директора ОЦРТДиЮ работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки - до 20% должностного оклада, выплата производится со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

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

4.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ОЦРТДиЮ и составляет до трех размеров средней заработной платы работников ОЦРТДиЮ.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

4.4. К основному персоналу ОЦРТДиЮ относятся работники, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ОЦРТДиЮ целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора ОЦРТДиЮ утвержден постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 N 115 " Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения".

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.7. Директору ОЦРТДиЮ выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования и науки Курской области.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором ОЦРТДиЮ.



4.8. Премирование директора ОЦРТДиЮ осуществляется с учетом результатов деятельности ОЦРТДиЮ в соответствии с целевыми показателями эффективности работы ОЦРТДиЮ, установленными комитетом образования и науки Курской области.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директору ОЦРТДиЮ осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников ОЦРТДиЮ на основании приказа комитета образования и науки Курской области.

### **III. Компенсационные выплаты**

1. Оплата труда работников ОЦРТДиЮ, занятых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Руководитель ОЦРТДиЮ обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

10. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

#### IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников ОЦРТДиЮ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях» в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

1.1. В целях поощрения работников в ОЦРТДиЮ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников ОЦРТДиЮ за количество и качество труда (Приложение 2).

1.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ОЦРТДиЮ, с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах

бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОЦРТДиЮ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ОЦРТДиЮ на оплату труда работников на основании служебных записок руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений в отношении подчиненных им работников.

2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОЦРТДиЮ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОЦРТДиЮ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОЦРТДиЮ среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, областных массовых мероприятий, конкурсов, олимпиад, выставок, семинаров т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации и проведении мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора ОЦРТДиЮ работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри ОЦРТДиЮ, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие

производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя ОЦРТДиЮ о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. Штатное расписание ОЦРТДиЮ ежегодно утверждается директором.

2. Штатное расписание ОЦРТДиЮ включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ОЦРТДиЮ.

3. Численный состав работников ОЦРТДиЮ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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. Тарификационный список педагогических работников формируется на основе учебного плана, программ и других конкретных условий в ОЦРТДиЮ и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

6. Директор ОЦРТДиЮ в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, в работе членов жюри конкурсов, смотров, для рецензии конкурсных работ высококвалифицированных специалистов с применением условий и

коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ следующие:

- 0,25 – для профессоров, докторов наук;
- 0,20 – для доцентов, кандидатов наук;
- 0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

## VII. Заключительные положения

1. Из фонда оплаты труда ОЦРТДиЮ директору, его заместителям, главному бухгалтеру, остальным категориям работников ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок).

2. В пределах средств, выделенных ОЦРТДиЮ на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок) заработной платы установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ОЦРТДиЮ на основании письменного заявления работника.

3. Из фонда оплаты труда ОЦРТДиЮ всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

4. Из фонда оплаты труда ОЦРТДиЮ осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

5. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться ОЦРТДиЮ на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30

процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

**Профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников**

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням   | Должностной оклад, руб. | Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|--|---|
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор                       | 9482                    | 10206  | 10952   |
| 3 квалификационный уровень | Методист, Педагог-психолог, инструктор - методист, старший педагог дополнительного образования | 9574                    | 10307  | 11060   |
| 4 квалификационный уровень | Старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед  | 9668                    | 10404  | 11171   |



### Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням | должностной оклад при наличии I квалификационной категории, руб. | должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб. |
|----------------------------|--|--|---|
| 2 квалификационный уровень | Заведующий отделом                               | 11987  | 12880   |

### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням | должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | секретарь учебной части                          | 5761                    |

### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням   | должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Администратор, механик, художник, лаборант   | 6036                    |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством.<br>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6036                    |
| 4 квалификационный         | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым   | 7434                    |

|         |  |  |
|---------|--|--|
| уровень | может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |  |
|---------|--|--|

### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням   | должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; экономист; документовед, программист, юрисконсульт, специалист по охране труда и технике безопасности, специалист по кадрам | 6704                    |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория                   | 6919                    |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория                    | 7605                    |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"   | 10817                   |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера                                  | 11916                   |

### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням   | должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, уборщик территории | 5287                    |

### Профессиональные квалификационные группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационные уровни    | должности, отнесенные к квалификационным уровням  | должностной оклад, руб. |
|----------------------------|---|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля  | 5618                    |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. | 7434                    |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих   | 8357                    |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)   | 9860                    |

### Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

| Квалификационные уровни | должности, отнесенные к квалификационным уровням | должностной оклад, руб. |
|-------------------------|--|-------------------------|
|                         |  |                         |

|   |   |      |
|---|---|------|
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»        | Смотритель музейный                       | 5897 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»      | Заведующий костюмерной                    | 8364 |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии» | Режиссер (балетмейстер),<br>звукорежиссер | 9396 |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда старших методистов, методистов  
ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии  | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Качество и доступность образования в учреждении дополнительного образования | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественное проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов дополнительного образования по разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающие программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и др. методических материалов – 20%;</li> <li>- Оказание консультативной помощи педагогам дополнительного образования и другим работникам образовательных организаций по вопросам организации и проведения областных массовых мероприятий – 20%;</li> <li>- Организация методической работы, в том числе деятельности методических объединений, обмена и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования – 10%;</li> <li>- Результативное использование различных средств и способов позитивного опыта организации образовательного процесса, в том числе с применением ИКТ и возможностей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - 10%</li> </ul> | До 60% |
| 2.       | Результаты обучения и воспитания  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественное проведение мониторинга и оценки качества реализации педагогическими работниками дополнительных образовательных общеразвивающие программ (динамика индивидуальных образовательных результатов) – 10%;</li> <li>- Показатели сохранности контингента в закрепленных за методистами объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%;</li> <li>- Качественная организация и проведение досуговых мероприятий и областных массовых мероприятий с обучающимися (концертов, выставок, соревнований, конкурсов, фестивалей и т.д.): на уровнях объединения – 10%, учреждения – 20%,</li> </ul>   | До 80% |

|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    |   | региона – 30%.   |        |
| 3. | Социальный критерий                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм отдыха детей и подростков (программы работы на каникулах) – 20%.</li> <li>- Систематизированный анализ результатов апробации программ, итогов участия в областных массовых мероприятиях, своевременное предоставление информации, отчетов, перспективных планов работ в рамках реализации региональных программ – 20%</li> </ul>  | До 40% |
| 4. | Профессиональная результативность                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%;</li> <li>- Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%</li> </ul> | До 40% |
| 5. | Участие в методической, научно-исследовательской работе | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественная организация и проведение семинаров, мастер-классов, конкурсов, методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и др. – 20%;</li> <li>- Выступления на совещаниях, конференциях, семинарах, круглых столах по вопросам повышения качества образования, семинарах, конференциях и т.п. – 10%;</li> <li>- Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе и рекомендаций по</li> </ul>   | До 80% |

|    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
|    |   | <p>проведению мероприятий – 20%;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка и создание положений, планов по проведению областных массовых мероприятий, написание сценариев конкурсов и критериев их оценки – 30%.</li> </ul>   |        |
| 6. | Создание и развитие технологических и информационных ресурсов           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и поддержка информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических разработок, рекомендаций, пособий и пр. - 20%;</li> <li>- Ведение документации по музеям – 10%;</li> <li>- Эффективное использование интерактивного оборудования, мультимедийных средств обучения, видео, аудио аппаратуры при проведении занятий и др. мероприятий – 20%.</li> </ul>  | До 30% |
| 7. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%</li> <li>- Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20%</li> <li>- Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20%</li> </ul>  | До 60% |
| 8. | Функционирование системы государственного – общественного управления    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в работе педагогического совета – 10%;</li> <li>- Участие в работе методического совета – 10%;</li> <li>- Участие в работе профсоюзной организации – 10%.</li> </ul>   | До 30% |
| 9. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями, совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий – 10%;</li> <li>- Организация методистом и закрепленными за ним педагогами (совместно) работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и инвалидностью, а также детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (анализ контингента - % детей от общей численности объединения) – 20%;</li> <li>- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся,</li> </ul> | До 50% |

|     |                      |  |        |
|-----|----------------------|--|--------|
|     |                      | социальные проекты и т.д.) – 20%   |        |
| 10. | Кадровое обеспечение | - Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет, прохождение профессиональной переподготовки). | До 10% |



**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| № п/п | Критерии   | Показатели  | Шкала   |
|-------|--|---|---------|
| 1.    | Социальный критерий  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование, организация и проведение досуговых мероприятий с учетом возрастных особенностей обучающихся.</li> <li>- разработка сценариев массовых мероприятий, в том числе конкурсов, олимпиад, соревнований, выставок, концертов;</li> <li>- осуществление документационного обеспечения проведения досуговых мероприятий.</li> </ul>   | До 50%  |
| 2.    | Профессиональная результативность                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация и проведение массовых мероприятий – 10%;</li> <li>- анализ организации досуговой деятельности, подготовка и проведение массовых мероприятий – 10%;</li> <li>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий, своевременное предоставление материалов и др.) - 20%;</li> <li>- работа лагерных смен – летний отдых обучающихся - 20%.</li> <li>- выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%</li> <li>- эффективное использование интерактивного оборудования, мультимедийных средств, видео, аудио аппаратуры при проведении досуговых массовых мероприятий с обучающимися – 10%.</li> </ul> | До 100% |
| 3.    | Функционирование системы государственного и общественного управления | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в работе педсовета – 10%;</li> <li>- метод совета – 10%,</li> <li>- профсоюзной организации – 10% и др.</li> </ul>   | До 30%  |

|    |   |   |         |
|----|---|---|---------|
|    |   |   |         |
| 4. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в проектах учреждения от 10% до 20%;</li> <li>- работа с детьми по реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты учреждения и др.) – 30%.</li> </ul>  | До 50%  |
| 5. | Кадровое обеспечение  | -повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет).  | До 20 % |
| 6. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- участие в обеспечении сайта, освещении опыта работы в СМИ, социальных сетях;</li> <li>- творческий подход по привлечению к работе с обучающимися общественности, представителей различных заинтересованных организаций;</li> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения массовых мероприятий – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50%  |

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| № п/п | Критерии   | Показатели  | Шкала  |
|-------|--|---|--------|
| 1.    | Качество и доступность образовательного процесса | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Набор и комплектование групп обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся - 10 %</li> <li>- Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, танцевального зала), формирование его предметно пространственной среды для освоения реализуемых программ, выбор оборудования и составление заявки на его закупку с учетом: задач и особенностей программы; возрастных особенностей обучающихся; современных требований к учебному оборудованию для занятий избранным видом деятельности – 20%</li> <li>- Выполнение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы - 20%</li> <li>- Использование на занятиях педагогически обоснованных форм, методов, средств и приемов организации деятельности обучающихся (в т.ч. информационно- коммуникационные технологии (ИКТ), электронные и информационные ресурсы) с учетом: избранной деятельности и задач программы; состояния здоровья, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в т.ч. одаренных детей и обучающихся с ОВЗ и инвалидностью) – 20%</li> <li>Осуществление педагогического контроля и оценки освоения реализуемых программ – 10%</li> </ul> | До 70% |

|    |  |   |         |
|----|--|---|---------|
| 2. | Результаты обучения и воспитания                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Стабильные показатели сохранности контингента в объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%;</li> <li>- Динамика индивидуальных образовательных результатов по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации (количество обучающихся, количество аттестуемых (только высокий уровень) – 20%</li> <li>- Результативная подготовка обучающихся к участию в мероприятиях различных уровней (выставках, конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях по направленностям осваиваемой программы): учреждения – 10%, городского, регионального – 20%, всероссийского, международного – 30%</li> </ul> | До 100% |
| 3. | Профессиональная результативность                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.) - 10%;</li> <li>- Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%</li> </ul>  | До 40%  |
| 4. | Обобщение и распространение передового педагогического опыта     | Организация и проведение мастер - классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.: стендовый доклад – 10%; - мастер-класс – 10%; открытое занятие для родителей – 20%; выступление на областных конференциях, семинарах и др.- 20%;  | До 70 % |
| 5. | Участие в методической, научно-исследовательской работе          | Участие в инновационной и экспериментальной работе, проектных группах (проектная деятельность, экспериментальная площадка), организация проектов, подготовка материалов и участие в работе стажировочной площадки.  | До 20%  |
| 6. | Функционирование системы государственно-общественного управления | <ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в работе педагогического совета -10%</li> <li>Участие в работе методического совета – 10%</li> <li>Участие в работе профсоюзной организации – 10%</li> </ul>   | До 30%  |

|     |   |   |        |
|-----|---|---|--------|
| 7.  | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями, совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий – 10%;</li> <li>- Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и инвалидностью, а также детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (анализ контингента - % детей от общей численности объединения) – 20%;</li> <li>- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.) – 20%</li> </ul> | До 50% |
| 8.  | Кадровое обеспечение  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет, прохождения профессиональной переподготовки) – 10%;</li> <li>- Участие в конкурсах профессионального мастерства (городского, регионального – 10%, всероссийского, международного – 20%)</li> </ul>  | До 30% |
| 9.  | Развитие материальных фондов  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, технических средств обучения, инструментов и расходных материалов (в зависимости от направленности деятельности) – 10%</li> </ul>   | До 10% |
| 10. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%</li> <li>- Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20%</li> <li>- Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20%)</li> </ul>   | До 60% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
главному бухгалтеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                          | Показатели  | Шкала  |
|----------|-----------------------------------|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности  | До 50% |
|          |                                   | Формирование информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового и управленческого учета (Качественное проведение работы) | До 50% |
|          |                                   | Сотрудничество с ГРБС (комитет образования и науки Курской области), централизованной бухгалтерией и управлением экономики; (Качественное проведение работы)                            | До 30% |
|          |                                   | Качество разработки финансовой документации:<br>-ПФХД;<br>-соглашений на получение субсидий.  | До 50% |
|          |                                   | Эффективность разрешение конфликтов и отсутствие рекламаций на деятельность учреждения со стороны административных и контролирующих органов (Качественное проведение работы).           | До 30% |
|          |                                   | Обеспечение качественной работы подразделения, связанной с финансово-экономической деятельностью учреждения.<br>(Контроль за работой подчиненных)                                       | До 40% |
|          |                                   | Соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения.   | До 50% |

|    |   |   |         |
|----|---|---|---------|
|    |   | (Качественное проведение работы)  |         |
|    |   | Целевое и эффективное использование средств областного бюджета.<br>(Качественное проведение работы)   | До 50%  |
|    |   | Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.   | До 100% |
| 2. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50%  |

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п   | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|--|---|---|--------|
| 1.   | Профессиональная деятельность               | Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов)   | До 50% |
| Качественное ведение документации и обеспечение ее сохранности.<br>(По итогам работы за период: - месяц, квартал, год) |   | До 50%  |        |
| Своевременное и качественное выполнение работы по различным участкам учета   |   | До 50%  |        |
| Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности   |   | До 100%   |        |
| Качественная сохранность материальных ценностей, основных средств учреждения по результатам инвентаризации             |   | До 50%  |        |
| Качественная отчетность по использованию денежных средств на ГСМ (Результаты проверок)                                 |   | До 50%  |        |
| работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.          |   | До 100%   |        |
| 2.   | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50% |



**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
заместителей директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели   | Шкала   |
|----------|--|--|---------|
| 1.       | Функционирование системы государственно-общественного управления | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнение государственного задания – 10%</li> <li>- Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) – 10%</li> <li>- Результативная реализация программ – 10%</li> <li>Участие в работе педагогического совета -10%</li> <li>Участие в работе методического совета – 10%</li> <li>Участие в работе профсоюзной организации – 10%</li> </ul>   | До 60%  |
| 2.       | Профессиональная результативность                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- качество проведения мероприятий – 10%;</li> <li>- анализ организации досуговой деятельности, подготовки и проведения массовых мероприятий – 10%;</li> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%;</li> <li>- Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%</li> </ul> | До 100% |

|    |   |   |         |
|----|---|---|---------|
| 3. | Создание систем информации учреждения                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация разработки интеллектуальных продуктов; (Публикации, издание методических пособий, сборников, динамика роста методических и дидактических материалов. Создание и пополнение медиатеки)</li> <li>- Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности учреждения.</li> </ul>  | До 100% |
| 4. | Кадровое обеспечение  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Привлечение и закрепление молодых специалистов – 10%</li> <li>- Динамика текучести кадров – 10%</li> <li>- Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет) - 10%;</li> <li>- Эффективность разрешения конфликтов – 10%.</li> </ul>  | До 40%  |
| 5. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью;</li> <li>- Эффективная работа по обучению детей с ограниченными возможностями;</li> <li>- Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений.</li> </ul>  | До 50%  |
| 6. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%</li> <li>- Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20%</li> <li>- Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20%</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права -10%;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 100% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
заведующих отделами ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии  | Показатели   | Шкала   |
|----------|---|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%;</li> <li>- Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.</li> </ul>                | До 40%  |
| 2.       | Развитие и сохранность материальной базы                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Использование нового материального обеспечения учебного процесса, создание новых элементов в инфраструктуре Центра (музей, лагерь, творческая мастерская).</li> <li>-Привлечение грандов, инвестиционных проектов, спонсоров.</li> <li>-Использование новейших достижений в проведении при проведении мероприятий и в учебном процессе, работа с социальными партнерами, спонсорами.</li> <li>- Обеспечение качественной работы учреждения (качественное координирование работы методистов, ПДО, наличие оперативной информации по работе отдела).</li> </ul> | До 100% |
| 3.       | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | <ul style="list-style-type: none"> <li>Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью</li> <li>-Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей</li> <li>-Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество и др.)</li> <li>-Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у</li> </ul>   | До 50%  |

|    |   |   |         |
|----|---|---|---------|
|    |   | несовершеннолетних  |         |
| 4. | Кадровое обеспечение                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Привлечение и закрепление молодых специалистов – 10%</li> <li>- Динамика текучести кадров – 10%</li> <li>- Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет) - 10%;</li> <li>- Эффективность разрешения конфликтов – 10%.</li> <li>- Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.д.) – 10%</li> </ul>   | До 50%  |
| 5. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%</li> <li>- Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20%</li> <li>- Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20%</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права -10%;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 100% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
звукорежиссеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерий   | Показатели  | Шкала   |
|----------|--|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участи в проведении мероприятий (Качественная работа по отбору звукового сопровождения, запись фонограмм, качество звука);</li> <li>- Составление фонотеки;</li> <li>- Использование в работе информационных технологий (Работа с музыкальными программами);</li> <li>- Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) .</li> </ul> | До 100% |
| 2.       | Функционирование системы и государственного общественного управления | Участие в работе общих собраний трудового коллектива, профсоюзной организации и др.   | До 20%  |
| 3.       | Кадровое обеспечение   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-повышение квалификации (обучение на вебинарах, курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет)</li> <li>- профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)</li> </ul>  | До 40%  |
| 4.       | Развитие материальных фондов   | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, помещений для проведения мероприятий и пр.)   | До 20%  |
| 5.       | Развитие имиджа образовательной организации                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul>   | До 30%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
режиссеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели   | Шкала   |
|----------|--|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                    | <p>Организация и проведение мероприятий:<br/>                     -Создание сценариев к мероприятиям – 30%<br/>                     -Работа над художественно-постановочной частью- 20%<br/>                     -Качественное проведение репетиций – 30%<br/>                     -Отбор и формирование исполнительских групп, номеров -10%</p> <p>Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.</p> <p>Методическая работа:<br/>                     -Составление методических разработок, рекомендаций по вопросам составления и подготовки мероприятий</p> <p>Организация летнего отдыха обучающихся:<br/>                     -Составление программ смен</p> | До 100% |
| 2.       | Функционирование системы государственного и общественного управления | Участие в работе общих собраний трудового коллектива, профсоюзной организации и др.  | До 50%  |
| 3.       | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых                | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых   | До 50%  |
|          |  |  | До 20%  |
|          |  |  | До 20%  |

|    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
|    | образовательных услуг   | образовательных услуг   |        |
| 4. | Результаты обучения и воспитания  | Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях.  | До 20% |
| 5. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | Участие в коллективных проектах.  | До 20% |
|    |   | Работа с детьми из социально неблагополучных семей.   |        |
| 6. | Кадровое обеспечение  | Уровень квалификации  | До 40% |
|    |   | Повышение квалификации<br>-Обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет  |        |
|    |   | Профессиональное развитие<br>-Участие в конкурсах профессионального мастерства (по своему направлению)  |        |
| 7. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 60% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
концертмейстеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели   | Шкала   |
|----------|--|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                    | <p>Организация и проведение занятий и мероприятий:<br/>-Качественный отбор музыкального материала – 20%</p> <p>Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей.<br/>-Сохранность оборудования, музыкальных инструментов – 10%</p> <p>Методическая работа:<br/>- Музыкальная копилка материала, используемого при проведении мероприятий и занятий, составление методических разработок, рекомендаций, музыкальных пособий – 10%.</p> <p>Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.</p> | До 100% |
| 2.       | Инновационная деятельность   | Использование в работе информационных технологий:<br>-Работа с музыкальными программами.   | До 50%  |
| 3.       | Функционирование системы государственного и общественного управления | Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.  | До 20%  |
| 4.       | Удовлетворенность населения  | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы   | До 90%  |



|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    | качеством предоставляемых образовательных услуг                         | управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг.   |        |
| 5. | Результаты обучения и воспитания  | Участие и результаты участия учеников в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях.  | До 50% |
|    |   | Динамика индивидуальных образовательных результатов.   |        |
| 6. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | Участие в коллективных педагогических проектах.  | До 40% |
|    |   | Работа с детьми из социально неблагополучных семей.  |        |
| 7. | Кадровое обеспечение  | Профессиональное развитие<br>-Участие в конкурсах профессионального мастерства.  | До 40% |
|    |   | Эффективность разрешения конфликтов.   |        |
| 8. | Развитие имиджа образовательной организации                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 60% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
художнику ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерий   | Показатели  | Шкала   |
|----------|--|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                    | <p>- Качественная работа по разработке проектов эмблем, баннеров, оформление экспозиции мероприятий и выставок (изготовление);</p> <p>Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.</p>        | До 100% |
| 2.       | Функционирование системы государственного и общественного управления | Участие в работе профсоюзной организации и др.  | До 20%  |
| 3.       | Развитие материальных фондов   | Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, помещений для проведения мероприятий и пр.)   | До 20%  |
| 4.       | Развитие имиджа образовательной организации                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты  
труда балетмейстеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии  | Показатели   | Шкала   |
|----------|---|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность   | Организация и проведение мероприятий<br>-Создание хореографических постановок к мероприятиям<br>-Работа над художественно-постановочной частью<br>-Качественное проведение репетиций<br>-Отбор и формирование исполнительских групп, номеров<br><br>Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%. | До 100% |
| 2.       | Инновационная деятельность  | Использование в работе информационных технологий<br>-Работа с музыкальными программами   | До 50%  |
| 3.       | Функционирование системы государственного и общественного управления        | Участие в работе профсоюзной организации собраний коллектив и др.  | До 20%  |
| 4.       | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг   | До 30%  |
| 5.       | Результаты обучения и воспитания  | Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях<br>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам   | До 30%  |

|    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
| 6. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | контрольной и промежуточной аттестации)<br>Участие в коллективных педагогических проектах<br>Работа с детьми из социально неблагополучных семей<br>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся   | До 40% |
| 7. | Кадровое обеспечение  | Уровень квалификации<br>Повышение квалификации<br>-Обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет<br>Профессиональное развитие<br>-Участие в конкурсах профессионального мастерства<br>Эффективность разрешения конфликтов<br>Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.   | До 20% |
| 8. | Развитие имиджа образовательной организации                             | - создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%;<br>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;<br>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;<br>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;<br>- выполнение требований охраны труда. | До 50% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учителю-логопеду,  
учителю-дефектологу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели  | Шкала   |
|----------|--|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественное проведение работы, конструктивное разрешение проблем с коллегами, обучающимися, родителями, логопедическое обследование и диагностика, индивидуальное консультирование, анкетирование, беседы, опросы и т.д. – 10%</li> <li>- Профилактико-просветительская работа среди обучающихся, родителей, педагогов – 10%</li> <li>Выполнение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы -20 %</li> <li>Осуществление педагогического контроля и оценки освоения реализуемых программ – 10 %</li> <li>- Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.</li> <li>-Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности)</li> </ul> | До 100% |
| 2.       | Инновационная деятельность                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Использование в работе инновационного оборудования и материалов.</li> <li>-Применение инновационных технологий, форм и методов диагностики и обучения.</li> <li>-Участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности отдела, организации.</li> <li>- Разработка и реализация собственных инновационных программ, образовательных проектов.</li> </ul>   | До 30%  |
| 3.       | Применение в работе новых форм и методов организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественное проведение консультативной помощи, семинаров, практикумов для логопедических служб образовательных учреждений области.</li> </ul>   | До 20%  |

|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    | труда   | - Методическая работа (обеспечение программ методическими материалами, создание методических пособий и разработок)<br>- Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых занятий.   | До 20% |
| 4. | Функционирование системы государственного и общественного управления        | Участие в работе педагогического совета, методического совета, методического объединения, профсоюзной организации и др.<br>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОЦРТДиЮ и конструктивное решение проблем с коллегами, родителями.   | До 20% |
| 5. | Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг   | До 20% |
| 6. | Результаты обучения и воспитания  | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторингов и аттестации) (только высокий уровень) – 20%<br>Стабильные показатели сохранности контингента в объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%;<br>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (индивидуальное и групповое обследование обучающихся, диагностика) | До 20% |
| 7. | Воспитательная, профилактическая и реабилитационная деятельность медико-    | Участие в коллективных педагогических проектах, ПМПк (при необходимости) и др.<br>Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) проведение родительских собраний, организации совместной деятельности родителей и детей, проведение открытых занятий и мастер-классов для родителей.   | До 30% |
| 8. | Кадровое обеспечение  | Квалификационная категория<br>Повышение квалификации: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка<br>Профессиональное развитие:<br>- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;<br>- обобщение и транслирование профессионального опыта;  | До 20% |

|     |   |  |        |
|-----|---|--|--------|
|     |   | ;<br>- участие в профессиональных научно-практических конференциях, семинарах.<br>Эффективность разрешения конфликтов. Исполнительская дисциплина.   |        |
| 9.  | Сохранность и развитие материальных фондов  | Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, материалов.<br>Оформление кабинета, эффективность использования его пространства.<br>Заведывание кабинетом  | До 20% |
| 10. | Развитие имиджа образовательной организации | - создание и развитие связей с социальными партнерами и спонсорами – 20%;<br>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;<br>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;<br>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;<br>- выполнение требований охраны труда – 10%. | До 50% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты  
труда педагогу-психологу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели   | Шкала   |
|----------|--|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Качественное проведение работы, конструктивное разрешение проблем с коллегами, обучающимися, родителями, снятие психологической и социальной напряженности в учреждении: индивидуальное консультирование, анкетирование, беседы, опросы и т.д. – 10%.</li> <li>- Профилактико-просветительская работа среди обучающихся, родителей, педагогов. – 10%.</li> <li>- Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.</li> </ul> | До 100% |
| 2.       | Инновационная деятельность   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Использование в работе инновационного оборудования и материалов.</li> <li>- Применение инновационных технологий, форм и методов психологической диагностики и коррекции.</li> <li>- Участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности организации.</li> <li>- Разработка и реализация собственных инновационных программ, акций, проектов.</li> </ul>  | До 30%  |
| 3.       | Применение в работе новых форм и методов организации труда           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Качественное проведение консультативной помощи, семинаров, практикумов для психологических служб образовательных учреждений области.</li> <li>- Методическая работа (обеспечение программ методическими материалами, создание методических пособий и разработок)</li> <li>- Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых занятий.</li> </ul>   | До 50%  |
| 4.       | Функционирование системы государственного и общественного управления | <ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в работе педагогического совета, методического совета, методического объединения, профсоюзной организации и др.</li> <li>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОЦРТДиЮ и конструктивное решение проблем с коллегами, родителями.</li> </ul>   | До 20%  |
| 5.       | Удовлетворенность населения  | Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы   | До 20%  |



|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    | качеством предоставляемых образовательных услуг                         | управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг.   |        |
| 6. | Результаты обучения и воспитания  | Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольной и промежуточной аттестации). Качество и результативность коррекционно-развивающей работы.<br>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (индивидуальное и групповое обследование обучающихся, диагностика).<br>Количество проведенных занятий и обучающихся по программам.  | До 20% |
| 7. | Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность | Участие в коллективных педагогических проектах, ПМПк в качестве постоянного члена и др.<br>Работа с детьми и родителями из семей в ТЖС, «группы риска», детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ.<br>Повышение квалификации: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка.<br>Профессиональное развитие:<br>- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;<br>- обобщение и транслирование профессионального опыта;<br>- участие в профессиональных научно-практических конференциях, семинарах.<br>Эффективность разрешения конфликтов. Исполнительская дисциплина. | До 10% |
| 9. | Сохранность и развитие материальных фондов                              | Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, материалов.<br>Оформление кабинета, эффективность использования его пространства.<br>Заведывание кабинетом.   | До 20% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
ведущему программисту, программисту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала   |
|----------|---|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сохранность материальных ценностей (контроль за программным обеспечением, компьютерной и орг. техникой.) – 10%;</li> <li>- Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.</li> </ul>  | До 100% |
| 2.       | Инновационная деятельность                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая результативность и качество работы, успешное выполнение более сложных заданий, их высокое качество, нетрадиционность и творчество, за обслуживание оборудования – 20%</li> <li>-Создание фильмов, клипов, мультимедийных презентаций и методических разработок, обслуживание сайта ОЦРТДиЮ, регулярное размещение материала.</li> </ul>            | До 100% |
| 4.       | Сохранение материальных ресурсов            | <ul style="list-style-type: none"> <li>За организацию безаварийной, безотказной работы компьютерной и орг. техники. Сохранность мебели и оборудования рабочего участка.</li> <li>-Ремонт, профилактика, экспертиза</li> </ul>   | До 70%  |
| 5.       | Создание систем информации ОЦРТДиЮ          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Информационная открытость</li> <li>-Работа над сайтом ОЦРТДиЮ</li> <li>-Наличие других видов коммуникации в ОЦРТДиЮ</li> </ul>   | До 20%  |
| 6.       | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 40%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
ведущему документоведу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала  |
|----------|---|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций.</li> <li>- Качественная разработка и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа).</li> <li>- Своевременное рассмотрение и представление структурными подразделениями и конкретными исполнителями документов.</li> </ul> | До 50% |
|          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</li> <li>- Оперативность и качественный результат труда.</li> </ul>   | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное выполнение работы по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором ОБУДО «ОЦРТДиЮ» - 20%;</li> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> </ul>   | До 50% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>- Качественное проведение работы   | До 50% |
|          |   | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.<br>-Качественное проведение работы   | До 20% |
|          |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью.<br>-Качественное проведение работы  | До 50% |
|          |   | Техническое обслуживание здания<br>-Качественное проведение работы;<br>- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения). | До 50% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда – 10%.   | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда водителю автомобиля ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала   |
|----------|---|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>-Качество сохранности автомашин.                                      | До 50%  |
|          |   | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности<br>-Результаты проверок заполнения путевых листов, отчетов по ГСМ, пробега автомашин. | До 50%  |
|          |   | Соблюдение трудовой дисциплины<br>-Результаты мед. контроля в течении 1 года   | До 30%  |
|          |   | За безаварийную, бесперебойную работу автотранспорта<br>-Регулярность и качество содержания автомобиля   | До 50%  |
|          |   | За содержание автомашины в технически исправном состоянии.<br>-Качественное проведение контроля транспортного средства                         | До 50%  |
|          |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью       | До 100% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ООО – 20%;<br>- выполнение требований охраны труда- 10%.                          | До 30%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
ведущему механику, механику ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии   | До 10% |
|          |   | Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей | До 20% |
|          |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью                  | До 50% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;<br>- выполнение требований охраны труда – 10%.                                     | До 30% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
слесарю-сантехнику ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Обеспечение безаварийной и надлежащей работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильную их эксплуатацию.<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей   | До 60% |
|          |   | Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда – 10%.   | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда сторожу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала  |
|----------|---|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии  | До 10% |
|          |   | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.<br>- Качественное выполнение должностных обязанностей   | До 50% |
|          |   | Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения<br>- Качественное выполнение должностных обязанностей   | До 20% |
|          |   | Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%. | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда – 10%.  | До 10% |



**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
уборщику служебных помещений ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>-Сохранность оборудования, инвентаря   | До 20% |
|          |   | Качественное санитарное состояние ОЦРТДиЮ<br>-Качественное проведение работы  | До 20% |
|          |   | Отсутствие нарушений по результатам проверки санитарного состояния администрацией учреждения<br>-Качественное проведение работы   | До 30% |
|          |   | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;<br>Участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий. | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда  | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
уборщику территории ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала  |
|----------|---|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>-Сохранность оборудования, инвентаря  | До 20% |
|          |   | Обеспечение качественной уборки закрепленной территории ОЦРТДиЮ<br>-Качественное проведение работы   | До 20% |
|          |   | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.<br>-Успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. | До 30% |
|          |   | Отсутствие нарушений по результатам проверки санитарного состояния администрацией учреждения.  | До 20% |
|          |   | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Оперативность и качественный результат труда.            | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда   | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
вахтеру ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                       | Показатели  | Шкала  |
|----------|--|---|--------|
| 1.       | Профессиональная<br>результативность           | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации.<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей   | До 50% |
|          |  | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей  | До 30% |
|          |  | Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей           | До 50% |
|          |  | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Оперативность и качественный результат труда. | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа<br>образовательной организации | - выполнение требований охраны труда<br>- правонарушений среди обучающихся  | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
заведующей костюмерной ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала  |
|----------|---|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Организация и проведение мероприятий<br>-Качественная работа по подготовке обуви, костюмов, реквизита для мероприятия  | До 50% |
|          |   | Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>-Результаты инвентаризации, проверок, качественное исполнение обязанностей   | До 50% |
|          |   | Качественное ведение отчетной документации<br>-Результаты инвентаризации, проверок, качественное исполнение обязанностей   | До 50% |
|          |   | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Оперативность и качественный результат труда.  | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО - 20%</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
Ведущему специалисту по охране труда и технике безопасности ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                          | Показатели  | Шкала  |
|----------|-----------------------------------|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность | Организация работы по охране труда в «ОЦРТДиЮ», изучения условий труда на рабочих местах и использование системы стандартов безопасности на рабочих местах. Выполнение мероприятий соответствия правовых, санитарных и нормативных документов по охране труда и технике безопасности.: Разработка мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве:<br>-проведение СОУТ, - медосмотров, обучения, инструктажей, разработка инструкций;<br>- качественное выполнение должностных обязанностей. Профессиональная компетентность. | До 30% |
|          |                                   | Организация и проведение работы по пожарной безопасности в ОЦРТДиЮ  | До 20% |
|          |                                   | Обследования технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, определении их соответствия требованиям нормативных правовых актов по охране труда и выявления нарушений.  | До 20% |
|          |                                   | Порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда.  | 20%    |
|          |                                   | Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций.   | До 50% |

|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    |   | -Качественное выполнение должностных обязанностей.   |        |
|    |   | Взаимодействие со всеми руководителями подразделений по вопросам ОТ, отсутствие нареканий по вопросам безопасности труда.  | До 10% |
|    |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью   | До 50% |
| 2. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами– 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда -10%.</li> </ul> | До 50% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
ведущему юрисконсульту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала   |
|----------|---|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Оперативность решения текущих вопросов правового характера в деятельности ОЦРТДиЮ<br>-Подготовка проектов локальных нормативных правовых актов, юридическая экспертиза поступающих на подпись директору документов, договоров гражданско-правового характера. | До 30%  |
|          |   | Обеспечение защиты прав и интересов ОЦРТДиЮ.<br>-Претензионная и исковая работа, работа с кредиторской задолженностью, обеспечение соблюдения действующего законодательства в деятельности ОЦРТДиЮ.   | До 50%  |
|          |   | Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций.<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей.   | До 100% |
|          |   | Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения.<br>-Качественное выполнение должностных обязанностей.   | До 50%  |
|          |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью  | До 100% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательного учреждения | Организация юридической работы по созданию системы взаимодействия всех участников образовательного процесса.  | До 50%  |

|    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
|    |   | -Участие в работе учреждения по выполнению государственного задания и платных услуг.  |        |
| 3. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами– 20%;</li> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда -10%.</li> </ul> | До 60% |



**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда секретарю учебной части ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала   |
|----------|---|---|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Качественное ведение алфавитной книги, книги учета заявлений, личных дел обучающихся  | До 20%  |
|          |   | Ежемесячная и качественная подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, справок, отчетов, табелей учета рабочего времени, тарификационных списков.  | До 50 % |
|          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</li> <li>- Оперативность и качественный результат труда.</li> <li>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.</li> </ul>                      | До 30%  |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права- 20%;</li> <li>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul> | До 50%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
смотрителю музея ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии   | Показатели  | Шкала  |
|----------|--|---|--------|
| 1.       | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей | Упреждение нарушений правил поведения посетителей при осмотре экспозиции на профессиональном уровне, целостность и неприкосновенность экспозиционного и выставочного оборудования, музейных предметов, включенных в топографическую опись зала, участие в проводимых в музее инструктажах и учениях по пожарной безопасности. | 10%    |
| 2.       | Профессиональная результативность                                | Участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея   | До 30% |
|          |  | Содержание рабочего места, залов музея в надлежащем санитарном состоянии  | До 10% |
|          |  | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Оперативность и качественный результат труда.<br>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.  | До 30% |
| 3.       | Развитие имиджа образовательной организации                      | - выполнение требований охраны труда.   | До 10% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
лаборанту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала   |
|----------|---|--|---------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Качественное обеспечение наличия всех необходимых материалов для проведения занятий (раздаточные материалы, расходные материалы, инструменты, индивидуальное оборудование, индивидуальные средства защиты)   | До 30%  |
|          |   | Обеспечение правильного хранения и сохранности оборудования, реактивов.  | До 20 % |
|          |   | Отсутствие нарушений при подготовке и проведении лабораторных, практических, демонстрационных работ  | До 10%  |
|          |   | Использование видеоматериалов и информационных технологий при проведении лабораторных работ (Наличие качественных разработок лабораторных занятий с видеоприложениями и компьютерных программ)   | До 10%  |
|          |   | - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;<br>- Оперативность и качественный результат труда.<br>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. | До 30%  |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе – 10%;<br>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;<br>- выполнение требований охраны труда – 10%.  | До 50%  |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
администратору ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели   | Шкала  |
|----------|---|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | Качественное ведение алфавитной книги, книги учета заявлений, личных дел обучающихся   | До 20% |
|          |   | Ежемесячная и качественная подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, расписаний занятий, справок, отчетов.  | До 50% |
|          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</li> <li>- Оперативность и качественный результат труда.</li> <li>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.</li> </ul> | До 30% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами – 20%</li> <li>- Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе – 10%;</li> <li>- Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</li> <li>- Выполнение требований охраны труда – 10%.</li> </ul>    | До 40% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
заведующему хозяйством ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                          | Показатели   | Шкала  |
|----------|-----------------------------------|--|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность | <p>Обеспечение правильного хранения и сохранности оборудования (по итогам месяца);<br/>                     Своевременная закупка хозяйственного оборудования, товаров, услуг, ГСМ их хранение (в соответствии с заявками отделов);<br/>                     Своевременное составление планов по ремонту, восстановлению, профлактическим работам по зданию и территории (по итогам месяца);<br/>                     Организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, услуг и работ (ежемесячно);<br/>                     Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий зданий (по итогам проверок контролирующих служб);<br/>                     Надлежащее обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности, содержание их в рабочем состоянии</p> | До 50% |
|          |                                   | <p>Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей;<br/>                     Результаты инвентаризации, проверок;<br/>                     Качественное ведение отчетной документации;<br/>                     Содержание оборудования в исправности;<br/>                     Составление актов списания неисправных товаров;<br/>                     Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p>  | До 50% |

|    |   |   |        |
|----|---|---|--------|
|    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</li> <li>- Оперативность и качественный результат труда.</li> <li>- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</li> <li>- Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)</li> </ul> <p>Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.</p> | До 30% |
| 2. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами</li> <li>- Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- Отсутствие жалоб со стороны работников;</li> <li>- Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО;</li> <li>- Выполнение требований охраны труда.</li> </ul>  | До 40% |

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
Ведущему специалисту по кадрам ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                          | Показатели  | Шкала  |
|----------|-----------------------------------|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность | <p>Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций;</p> <p>Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций;</p> <p>Соблюдение сроков повышения квалификации педагогическими работниками учреждения;</p> <p>Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся;</p> <p>Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров;</p> <p>Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства;</p> <p>Внедрение новых форм и методов работы с персоналом;</p> <p>Проведение качественной работы по подбору персонала;</p> <p>Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соблюдение конфиденциальности информации;</li> <li>- соблюдение этики (культуры) общения;</li> <li>- отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте;</li> <li>- несовершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег;</li> <li>- недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег</li> </ul> | До 60% |

|    |   |  |        |
|----|---|--|--------|
|    |   | <p>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</p> <p>Оперативность и качественный результат труда.</p> <p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;</p> <p>Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.</p> | До 70% |
| 2. | Развитие имиджа образовательной организации | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами;</li> <li>- Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе;</li> <li>- Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО;</li> <li>- Выполнение требований охраны труда.</li> </ul>   | До 40% |



**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда  
Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования ОБУДО «ОЦРТДиЮ»**

| №<br>п/п | Критерии                                    | Показатели  | Шкала  |
|----------|---|---|--------|
| 1.       | Профессиональная результативность           | За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей.<br>Качественное проведение работы;<br>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;<br>Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.<br>Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения   | До 50% |
|          |   | За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью.<br>Техническое обслуживание здания;<br>Разработка предложений по обеспечению экономного расходования электроэнергии и эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонт электрооборудования, электродвигателей;<br>Оперативное выявление причин и устранение сбоев и аварий при эксплуатации электрооборудования;<br>Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, своевременное и качественное проведение профилактических работ | До 50% |
|          |   | Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).  | До 50% |
| 2.       | Развитие имиджа образовательной организации | - выполнение требований охраны труда – 10%.   | До 10% |

**СОГЛАШЕНИЕ  
по охране труда на 2021 год**


Работодатель и первичная профсоюзная организация областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – ОБУДО «ОЦРТДиЮ») заключили настоящее соглашение о том, что **в период с января по декабрь 2021 г.** будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» и безопасности процесса обучения:

| № п/п                                 | Содержание мероприятия   | единица учета       | стоимость работ (тыс.руб.) | срок выполнения  | Ответственное лицо  |
|---------------------------------------|--|---------------------|----------------------------|--|---|
| 1                                     | 2  | 3                   | 4                          | 5  | 6   |
| <b>1. Организационные мероприятия</b> |  |                     |                            |  |   |
| 1                                     | Проведение инструктажа с работниками по охране труда   |                     |                            | февраль<br>август  | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ                          |
| 2                                     | Проведение специальной оценки условий труда на вновь образованных рабочих местах, не имеющих СОУТ  |                     |                            | август-декабрь   | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ                          |
| 3                                     | Произвести проверку знаний по охране труда заведующих отделов, гл.бухгалтера.  |                     |                            | декабрь  | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ                          |
| 4                                     | Произвести проверку и при необходимости разработку, утверждение инструкций по охране труда. Согласовать с профкомом в установленном порядке.   |                     |                            | до 10.09   | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ<br>председатель профкома |
| 5                                     | Провести общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации, по результату выполнение текущего ремонта, обращение в комитет образования и науки Курской области | здания и территория |                            | после зимнего периода до 20.04<br>перед зимним периодом до 25.10 | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ<br>председатель профкома |
| 6                                     | Проводить административно-общественный контроль охраны труда в соответствии с утвержденным положением, по согласованию с профсоюзом  |                     |                            | ежемесячно   | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ<br>председатель профкома |


|  |   |                             |  |                     |   |
|--|---|-----------------------------|--|---------------------|---|
| 7  | Осуществлять ежедневный контроль соблюдения требований охраны труда на рабочих местах   | все работ<br>ники           |  | ежедневно           | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ              |
| 8  | Провести обучение технического персонала по теплобезопасности, электробезопасности  |                             |  | ноябрь              | Заместитель<br>директора по АХР                             |
| 9  | Провести занятие по оказанию первой помощи, обучение безопасным приемам в работе при использовании электрооборудования, присвоение, 1 гр. электробезопасности   | Все работ<br>ники           |  | декабрь             | Зам. директора по АХР<br>специалист по ОТ и ТБ              |
| 10   | Провести возврат денег 20% от выплат в 2020 году по фонду социального страхования п.1.9   |                             |  | август              | Профком<br>специалист по ОТ и ТБ                            |
| <b>2. Технические мероприятия</b>                                  |   |                             |  |                     |   |
| 11   | Проверить наличие знаков на оборудовании, коммуникациях и на других объектах повышенной опасности сигнальные цвета и знаки безопасности, в соответствии с ГОСТ. |                             |  | два раза в<br>год   | Завхоз<br>специалист по ОТ и ТБ                             |
| 12   | Озеленение и благоустройство территории (газоны, клумбы).   | Апрел<br>ь-<br>сентяб<br>рь |  |                     | Завхоз<br>специалист по ОТ и ТБ<br>сотрудники<br>учреждения |
| 13   | Завезти песок для посыпания тротуаров во время гололеда   |                             |  | до 01.11            | Завхоз  |
| 14   | Ремонт, подготовка и сдача: теплоузла к отопительному сезону;<br>промывка систем отопления;<br>опрессовка теплоузла.  |                             |  | август-<br>сентябрь | Завхоз  |
| <b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b> |   |                             |  |                     |   |
| 15   | Провести периодический медицинский осмотр работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н пр.2 п.18                        | 100%                        |  | август              | специалист по ОТ и ТБ<br><br>Председатель профкома          |

|  |  |       |  |  |  |
|--|--|-------|--|--|--|
| 16   | Проводить вакцинацию:<br>- COVID.<br>- согласно национальному календарю профилактических прививок,   | 100%  |  | август<br>октябрь                            | специалист по ОТ и ТБ<br>председатель профкома |
| 17   | Оздоровление работников  |       |  | в течении года                               | профком  |
| 18   | Пополнить аптечки первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.00 № 2)  |       |  | сентябрь                                     | Завхоз профком                                 |
| <b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.</b> |  |       |  |  |  |
| 19   | Приобрести и выдать специальной сертифицированной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами | 100%  |  | в соответствии и с потребностью<br>ю декабрь | Завхоз специалист по ОТ и ТБ                   |
| 20   | Обслуживание пожарной сигнализации   |       |  | ежемесячно                                   | Завхоз специалист по ОТ и ТБ                   |
| 21   | Проверка огнетушителей   | 23 шт |  | 1 раз в год<br>август                        | Завхоз специалист по ОТ и ТБ                   |
| 22   | Обслуживание кнопки экстренного вызова полиции.  |       |  | ежемесячно                                   |  |

Директор ОБУДО «ОЦРТДиЮ»

  
Егорова М.В.

И.о. председателя профсоюзного комитета

  
Хархардина А.М.

Приложение № 4  
к Коллективному Договору  
(форма)

"СОГЛАСОВАНО" \_\_\_\_\_

И.о. председателя первичной  
профсоюзной организации

Хархардина А.М.

Протокол от 20.08.2021 № 1

"УТВЕРЖДАЮ" \_\_\_\_\_

Директор областного  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования

"Обласной центр развития творчества  
детей и юношества"

Егорова М.В.

Приказ от 20.08.2021 № 144

Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

| Сотрудник:                            |     |      |        |       | Подразделение:                       |        |       |  |
|---------------------------------------|-----|------|--------|-------|--------------------------------------|--------|-------|--|
| Табельный номер:                      |     |      |        |       | Должность:                           |        |       |  |
| Вид                                   | Дни | Часы | Период | Сумма | Вид                                  | Период | Сумма |  |
| 1. Начислено                          |     |      |        |       | 2. Удержано                          |        |       |  |
|                                       |     |      |        |       |                                      |        |       |  |
|                                       |     |      |        |       |                                      |        |       |  |
|                                       |     |      |        |       |                                      |        |       |  |
| Всего начислено                       |     |      |        |       | Всего удержано                       |        |       |  |
| Долг за предприятием на начало месяца |     |      |        |       | Долг за предприятием на конец месяца |        |       |  |