

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ПОСПЕЛИХИНСКИЙ РАЙОННЫЙ  
ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»  
ПОСПЕЛИХИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ  
ДОГОВОРУ

на 2019 – 2021 годы

Директор МКУДО  
«Поспелихинский районный  
Центр детского творчества»

  
Е. В. Аксенченко  
«18» июня 2020

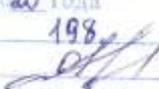


Председатель первичной профсоюзной  
организации МКУДО  
«Поспелихинский районный  
Центр детского творчества»

  
С. С. Завгородняя  
«18» июня 2020



Дополнительное соглашение к коллективному договору утверждено общим собранием работников  
«18» июня 2020г., протокол №1

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в КЗКУ ЧСЗН ЧЗН по Поспелихинскому  
и Новосибирскому районам  
«15» июня 2020 года  
Регистрационный номер 198  
Директор (должность)   
Облачова О. В. (подпись)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1**  
**к Коллективному договору от 15.01.2019г. муниципального казённого**  
**образовательного учреждения дополнительного образования**  
**«Поспелихинский районный Центр детского творчества»**  
**на 2019 – 2021 годы**

с. Поспелиха

«18» июня 2020г.

Работодатель, в лице его представителя – директора муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» Поспелихинского района Алтайского края, действующей на основании Устава муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества», именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице их уполномоченного представителя, председателя профсоюзного комитета Завгородней Светланы Сергеевны, действующей на основании протокола Общего собрания работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» Поспелихинского района Алтайского края от 18.06.2020 протокол №1, далее именуемые стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 Коллективного договора от 15.01.2019, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. В соответствии с постановлением Администрации Поспелихинского района Алтайского края №123 от 20.03.2020г. «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда для работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования, муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений Поспелихинского района» внести следующие изменения в коллективный договор:

1.1. Приложение 2 «Положения об оплате труда работников учреждения» читать в новой редакции.

Председатель профкома МКУДО  
«Поспелихинский ЦДТ»  
С. С. Завгородняя

«18» июня 2020

Директор МКУДО  
«Поспелихинский ЦДТ»  
Е. В. Аксенченко

«18» июня 2020  
МП

**Положение об оплате труда для работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества»  
Поспелихинского района Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда для работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» Поспелихинского района Алтайского края (далее – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Отраслевое положение включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» (далее – МКУДО);
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКУДО;
- размеры и порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки в МКУДО соответствующих положений об оплате труда работников.

1.4. Системы оплаты труда работников в МКУДО устанавливаются нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

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

2.1. Система оплаты труда для работников МКУДО включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Фонд оплаты труда работников МКУДО формируется на календарный год исходя из объема ассигнований районного бюджета на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда работников.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МКУДО определяются руководителем учреждения в соответствии с минимальными размерами окладов, указанными в приложении 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Администрации Поспелихинского района.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

Наименования должностей и квалификационные категории должны соответствовать наименованиям и квалификационным категориям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартам.

2.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем МКУДО и согласовывается с учредителем в установленном порядке.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Администрации Поспелихинского района.

Размеры выплат компенсационного характера определяются МКУДО самостоятельно и утверждаются локальными нормативными актами. При

этом они не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются МКУДО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, локальными актами МКУДО в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой сотрудником работы.

2.7. За счет экономии фонда оплаты труда и по согласованию с учредителем может производиться премирование педагогических работников по итогам работы за год.

2.8. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя МКУДО с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии), и не позднее 15 декабря текущего календарного года.

### **3. Оплата труда педагогических работников МКУДО**

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МКУДО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему Положению.

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- специфики работы.

3.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Положением.

3.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.6. Повышающий коэффициент к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников, перечень должностей которых определен в приложении № 2 к настоящему Положению, устанавливается за работу в сельской местности в размере 0,25.

3.1.7. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждений.

Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонализированная доплата.

3.2.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера предшествующего дня до 6 часов утра следующего дня) производится работнику за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада). В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплата за работу в ночное время не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

3.2.2. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процентов от ставки (должностного оклада). При этом руководитель МКУДО обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

3.2.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 1,25 и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) не включается (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

3.2.5. Персонифицированная доплата устанавливается в случае, если

месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 1,25 начисляется на минимальный размер оплаты труда (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами МКУДО, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

Для педагогических работников МКУДО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончивших с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);
- ежемесячная выплата за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта.

3.3.1. Размер ежемесячной премии педагогическим работникам за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное

предоставление образовательных услуг устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с положением о стимулирующих надбавках работникам МКУДО, утвержденным приказом руководителя учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

3.3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в МКУДО, осуществляющей образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (с учетом фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов;
- свыше 15 лет - 15 процентов.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград устанавливается в следующих размерах:

- производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (с учетом фактического объема), в следующих размерах:
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

3.3.4. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливается на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (с учетом фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016 – 2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018г. и продлением срока действия до 2021 года.

3.3.5. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных

учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

3.3.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МКУДО за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

3.3.7. Ежемесячная выплата за воспитательно – образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта устанавливается в соответствии с положением о выплате стимулирующих надбавок работникам МКУДО, утверждаемым приказом руководителя и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

3.4. Средства на оплату труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, занимающиеся с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ посещающие МКУДО в общеразвивающих и комбинированных группах, определяются на основании Методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенции из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных учреждениях Поспелихинского района на очередной финансовый год.

3.5. Выплата стимулирующих выплат работникам-совместителям производится в том же порядке, что и основным работникам.

#### **4. Оплата труда директора МКУДО и его заместителя**

4.1. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение.

В учреждении дополнительного образования к основному персоналу относятся: педагоги дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, педагог-организатор, концертмейстер, методист (включая старшего).

4.2. Размер должностного оклада директора МКУДО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Размер повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу директора МКУДО устанавливается учредителем от 1 до 3.

Минимальные размеры должностного оклада директора МКУДО и их отнесение к группе по оплате труда устанавливаются приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Отнесение к группе по оплате труда директора МКУДО производится в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения, характеризующих масштаб руководства:

- показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых услуг муниципальными учреждениями;
- фактическая численность работников, сложившаяся за последние 12 месяцев, с учетом территориально обособленных структурных подразделений
- наличие филиала, интерната.

4.4. Размер и порядок установления директору МКУДО выплат стимулирующего характера определяются в положении о материальном стимулировании руководителя МКУДО, утвержденном учредителем.

4.5. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу директора МКУДО пересматриваются учредителем не чаще одного раза в год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых муниципальных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

4.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.7. Среднемесячная заработная плата директора МКУДО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы директора МКУДО, в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУДО и среднемесячной заработной платы работников учреждения, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников учреждения

рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

4.8. Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год учредителем.

4.9. Должностные оклады заместителей руководителей МКУДО и главного бухгалтера МКУДО устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

4.10. Выплаты компенсационного характера для директора МКУДО и его заместителя, главного бухгалтера МКУДО устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.11. Для директора МКУДО и его заместителя, главного бухгалтера МКУДО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.11.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

4.11.2. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии с со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

4.11.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации размере 4 процентов от ставки (должностного оклада). При этом руководитель МКУДО обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4.11.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими с условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 1,25 и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, выплата за работу в местностях с особыми климатическими с условиями (районный коэффициент) не включается (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

4.12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей МКУДО, главного бухгалтера МКУДО осуществляются в соответствии с положением о выплате стимулирующих надбавок работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников и с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями учреждения.

4.13. Среднемесячная заработная плата для заместителей руководителей МКУДО, главного бухгалтера МКУДО, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

4.14. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения возлагается на руководителя учреждения.

## **5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МКУДО**

5.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МКУДО включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МКУДО устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов согласно приложению 1 настоящему Положению.

5.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу специалистов МКУДО устанавливаются с учетом специфики работы в сельской местности.

При применении повышающего коэффициента к должностным окладам образуется новый оклад, который рассчитывается по формуле:

- $O_c = C \times (1 + P_c)$ , где:
- $O_c$  - должностной оклад специалиста;
- $C$  - должностной оклад по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке;
- $P_c$  - повышающий коэффициент с учетом работы в сельской местности.

Повышающий коэффициент в размере 0,25 за работу в сельской местности устанавливается к должностным окладам специалистов, перечень должностей которых определен в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.4. При применении указанного повышающего коэффициента образуется новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.5. К младшему обслуживающему персоналу МКУДО относятся общепрофессиональные профессии рабочих, указанные в приложении № 1 к Положению по оплате труда.

5.6. Для специалистов, младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала МКУДО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в оперативном режиме;

– персонифицированная доплата.

5.6.1. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы, но не более 50% от заработной платы по замещаемой должности.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера предшествующего дня до 6 часов утра следующего дня) производится работнику за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада). В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплата за работу в ночное время не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

5.6.2. Доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии с со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не включается (постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П).

5.6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4 процентов от ставки (должностного оклада). При этом руководитель МКУДО обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

5.6.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 1,25 и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты. В состав заработной платы работника, не

превышающей минимального размера оплаты труда, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) не включается (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

5.6.5. Доплата водителям за работу в оперативном режиме устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

5.6.6. Персонифицированная доплата устанавливается в случае, если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 1,25 начисляется на минимальный размер оплаты труда (постановление Конституционного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

5.7. Для специалистов, младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала МКУДО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные выплаты.

5.8. Размер стимулирующих выплат для данных категорий работников устанавливается в соответствии с положением о выплате стимулирующих надбавок работникам МКУДО, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией (при наличии), с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.9. Выплата стимулирующих выплат работникам-совместителям производится в том же порядке, что и основным работникам.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам МКУДО за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

- при получении различных наград;
- в связи с юбилейными датами – 55, 60 и 65-летием;

– в связи с профессиональным праздником.

При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам МКУДО может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия указанных выплат определяются локальными актами МКУДО и коллективным договором.

Приложение 1  
к Положению по оплате труда

**Размеры минимальных окладов для работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования, муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений Пospelихинского района**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	размер минимальных окладов, рублей
1	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b>		
1.1	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	2287
		помощник воспитателя	2183
		вожатый	3097
1.2	<b>Педагогических работников</b> (размеры минимальных окладов педагогических работников установлены с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции *)		
	первый	старший вожатый	6734
		музыкальный руководитель	6734
	второй	концертмейстер	6734
		социальный педагог	6734
		педагог-организатор	6734
		педагог дополнительного образования	6734
	третий	воспитатель	7010
		педагог-психолог	7010
		методист	7010
	четвертый	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7010
		старший воспитатель	7010
		учитель	7010
		учитель-логопед (логопед)	7010
		педагог-библиотекарь	7010
		руководитель физического воспитания	7010

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	размер минимальных окладов, рублей
2	<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
2.1	Общепромышленные должности служащих первого уровня		
	первый	делопроизводитель	2183
		кассир	2183
		секретарь	2183
		секретарь-машинистка	2183
экспедитор по перевозке грузов		2183	
2.2	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
первый	лаборант	2287	
	инспектор по кадрам	2287	
второй	заведующий хозяйством	2287	
четвертый	механик	2818	
2.3	Общепромышленные должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	2540
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.: инженер-программист (программист)	2818
		юрисконсульт	2818
Специалист по охране труда		2818	
второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория	2818	
третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория	3401	
четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4100	
3	<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии</b>		
3.1	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		
		костюмер	2084
	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
		аккомпаниатор	2818
		библиотекарь	2818
		библиотекарь 2 категории	3097
библиотекарь 1 категории		3736	
	ведущий библиотекарь	4489	
4	<b>Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих</b>		

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	размер минимальных окладов, рублей	
4.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
		гардеробщик	2004	
		дворник	2004	
		уборщик служебных помещений	2004	
		истопник	2004	
		грузчик	2084	
		кастелянша	2084	
		кладовщик	2084	
		сторож (вахтер)	2084	
		кухонный рабочий	2084	
		подсобный рабочий	2084	
		машинист по стирке и ремонту спецодежды	2084	
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2084	
		слесарь-сантехник	2084	
		машинист (кочегар) котельной	2183	
		повар	2183	
		слесарь-ремонтник	2183	
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2183			
4.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
		водитель автомобиля	2287	
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2287	
		повар	2287	
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2287	
		слесарь-сантехник	2287	
		слесарь-ремонтник	2540	
		машинист (кочегар) котельной	2540	
		второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	размер минимальных окладов, рублей	
		повар	2818	
		слесарь-сантехник	2818	
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2818	
		слесарь-ремонтник	3097	
		начальник участка (смены)	3097	
	третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
		машинист (кочегар) котельной	2818	
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3401	
	четвер-тый	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)		4489

\* - согласно ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Приложение 2  
к Положению по оплате труда

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ  
ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ**

Библиотекарь (включая старшего);  
воспитатель (включая старшего);  
инженер-программист (программист);  
концертмейстер;  
лаборант (включая старшего);  
методист (включая старшего);  
музыкальный руководитель;  
педагог дополнительного образования (включая старшего);  
педагог-организатор;  
педагог-психолог;  
педагог-библиотекарь;  
преподаватель;  
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);  
социальный педагог;

старший вожатый;  
 тренер-преподаватель (включая старшего);  
 учитель;  
 учитель-логопед (логопед);  
 юрисконсульт;  
 руководитель физического воспитания;  
 специалист по охране труда;  
 специалист по кадрам  
 инспектор по кадрам  
 механик

Приложение 3  
 к Положению по оплате труда

**Размеры минимальных окладов  
 директора МКУДО, директоров ООУ и заведующих ДОУ**

п/п	Наименование учреждения, должность руководителя	Группа по оплате труда руководителей	Минимальн ый размер оклада, рублей
1.	Директора ООУ	I группа	15640
2.	заведующие ДОУ, директор МКУДО «Поспелихинский районный Центр детского творчества»	II группа	12115
3.		III группа	11218
4.		IV группа	10523
5.		V группа	9872

1.2. Приложение 3 к коллективному договору Положение «**О материальном стимулировании руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» п. 3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе** читать в следующей редакции:

№	Критерии	Сумма (руб)
1	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	1000
2	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1000
3	Своевременное и качественное предоставление отчетности	700

**п. 3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе** читать в следующей редакции:

№	Критерии	Сумма (руб)
1	Обеспечение мер противопожарной, антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	500
2	Организация и контроль за работой технического персонала	500
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	250

**п. 3.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера** читать в следующей редакции:

№	Критерии	Сумма (руб)
1	Качественное и своевременное составление и предоставление отчетности статистической, планово-экономической, финансовой и другой информации	1200
2	Качественное ведение документооборота	823
3	Своевременное начисление и выплата заработной платы	1200
4	Правильность начисления и перечисления налогов в бюджет, сборов и страховых взносов	1200
5	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	1200
6	Обеспечение строгого соблюдения финансовой, кассовой дисциплины, исполнение бюджета	1200

1.3. Приложение 4 к коллективному договору **Положение «О материальном стимулировании педагогических работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»** п. «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» читать в следующей редакции

№	Критерии	Баллы
1	Методическая работа: <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа в жюри;</li> <li>• участие в методических и грантовых конкурсах;</li> </ul> проведение районных, окружных и краевых мероприятий	3 балла 5 балла 3 балла
2	Своевременная подача информации на сайт	5 раз – 3 балла
3	Достижения обучающихся: <b>индивидуальные:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• районные;</li> <li>• окружные;</li> <li>• краевые;</li> <li>• региональные, всероссийские, международные</li> </ul>	1 2 3 4

		максимально 10 баллов
4	<b>групповые:</b> районные; окружные; краевые; региональные, всероссийские, международные	2 3 4 5 максимально 14 баллов
5	<b>заочные конкурсы (участие)</b>	2
6	<b>За высокую результативность (в окружных, краевых, региональных, всероссийских, международных конкурсах):</b> групповые и индивидуальные (свыше 15 грамот) победители, лауреаты;	3

**п. «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности методиста МКУДО «Поспелихинский ЦДТ»** читать в следующей редакции

№	Критерии	Баллы
1	Размещение на сайт методических пособий, разработок, рекомендаций, программ, компьютерных презентаций, положений и т.д.	свыше 10 раз – 5 балла; свыше 15 раз – 7 баллов
2	Организация и проведение семинаров, практикумов методического характера для педагогов;	от 3 до 7 раз – 6 балла, свыше 7 раз – 8 баллов
3	Презентация опыта на районном, окружном, краевом и всероссийском уровне;	4 балла
4	Результативность подготовки призеров и победителей, тьюторское сопровождение: <ul style="list-style-type: none"> <li>• районный:</li> <li>• окружной</li> <li>• краевой</li> <li>• международный</li> </ul>	2 3 4 5 <b>макс. балл 14</b>
5	Участие в методических и грантовых конкурсах	5 баллов
6	Организация и проведение окружных и муниципальных мероприятий	3 балла
7	Уровень социального взаимодействия (газета, соц.сети)	3 балла
8	Модератор группы	2 балла

**п. «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – организатора МКУДО «Поспелихинский ЦДТ»** читать в следующей редакции

№	Критерии	Баллы
1	За проведение внеплановых мероприятий	до 5 раз – 6 баллов, от 5 до 7 раз – 7 баллов, свыше 7 раз – 9 баллов
2	Уровень социального взаимодействия (газета, ТВ)	от 5 до 7 раз – 5 баллов, от 7 до 10 раз – 6 баллов, свыше 10 раз – 8 баллов
3	Размещение материалов на сайте ЦДТ	до 12 раз – 6 баллов, свыше

		12 раз - 8 баллов
4	Участие в методических и грантовых конкурсах	5 баллов

**п. «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности концертмейстера МКУДО «Поспелихинский ЦДТ»** читать в следующей редакции

№	Критерии	Баллы
1	1. Участие в массовых мероприятиях совместно с детьми	до 5 раз – 5 балла, свыше 5 раз – 7 баллов
2	2. Участие в конкурсах различного уровня совместно с обучающимися	от 5 до 10 раз – 7 баллов, свыше 10 раз – 10 баллов

п. 1.7.8. Другая часть – иные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности сотрудников и увеличение объема работ. Размер выплат устанавливается на начало учебного и календарного года на основании приказа руководителя - иные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности сотрудников и увеличение объема работ. Размер выплат устанавливается на начало учебного и календарного года на основании приказа руководителя читать в следующей редакции;

Надтарифный фонд:

- за руководство образцовым детским коллективом Алтайского края (500 рублей);
- за работу общественным методистом (960 рублей);
- за работу членам методсовета (300 рублей);
- за инновационную деятельность по реализации сетевых образовательных программ (3000 рублей);
- за организацию работы профкома (300 рублей);
- за техническое обеспечение информационных систем (8000 рублей);
- за концертную деятельность:
  - руководителю ансамбля «Живая шляпа» (3830 рублей);
  - руководителю школы моды «Агата» (1990 рублей);
  - руководителю ансамбля бального танца «Удача» (6900 рублей);
  - руководителю ансамбля «Серпантин» (1730 рублей);
  - руководителю ансамблю «Акцент» (1910 рублей);
  - руководителю ансамбля народного танца «Улыбка» (3880 рублей);
- за организацию работы РДШ в районе (400 рублей)
- за ведение документации по воинскому учету (3000 рублей);
- за руководством выставочного зала (1500 рублей);
- за организацию работы на участке (1000 рублей);
- за пошив костюмов:
  - руководителю школы моды «Агата» (3000 рублей)
  - педагогу доп. образования (5680 рублей);
  - руководителю ансамбля «Акцент» (4000 рублей);

- за работу с кадрами и делопроизводством (4030 рублей);
- за заведованием костюмерной, пошив и реставрацию костюмов ЦДТ: педагогу – организатору (3030 рублей); педагогу доп. образования (3423,50 рублей);
- за ремонт и содержание здания (1750 рублей);
- за организацию юнармии в районе (2400 рублей);
- за организацию районных массовых мероприятий (1500 рублей);
- за руководство МОЦ (2400 рублей);
- за участие и проведение массовых мероприятий: методисту (800 рублей); педагогу доп. образованию (840 рублей); координатору РДШ (930 рублей); концертмейстеру (540 рублей); руководителю объединения «Золотые лучики» (600 рублей).

1.4. Приложение 5 к коллективному договору **Положение «О материальном стимулировании младшего обслуживающего персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»** п. 1.8. читать в следующей редакции:

Основанием для начисления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ является результативность деятельности младшего обслуживающего персонала по следующим показателям:

**уборщик служебного помещения**

- высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» (1900 рублей);
- соблюдение требований и условий труда (1900 рублей);
- участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно – воспитательного процесса (2100 рублей);
- бережное отношение к вверенному ему имуществу (1900 рублей).

**рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

- за высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» (1200 рублей);
- за соблюдение требований и условий оплаты труда (1200 рублей);
- за бережное отношение к вверенному ему имуществу (1200 рублей);
- за участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно – воспитательного процесса (1000 рублей).

**электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

- за высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» (600 рублей);
- за соблюдение требований и условий оплаты труда (600 рублей);
- за бережное отношение к вверенному ему имуществу (600 рублей);
- за участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно – воспитательного процесса (400 рублей).

**вахтер**

- за высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» (900 рублей);
- за соблюдение требований и условий оплаты труда (900 рублей);
- за бережное отношение к вверенному ему имуществу (900 рублей);
- за участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно – воспитательного процесса (900 рублей);

1.5. Приложение 6 к коллективному договору **Положение «О материальном стимулировании учебно – вспомогательного персонала муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»** п. 1.8. читать в следующей редакции:

1.8. Основанием для начисления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качество выполняемых работ является результативность деятельности учебно – вспомогательного персонала по следующим показателям:

- высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение правил внутреннего распорядка МКУДО «Поспелихинский ЦДТ» (1800 рублей);
- качественное выполнение важных поручений и заданий (1800 рублей);
- срочность выполняемой работы (1800 рублей);
- сложность выполняемого задания (2086,37 рублей).

2. В связи с приведением в соответствие нормативно – правовой базы учреждения внести следующие изменения:

2.1. Раздел 1 «**Общие положения**» п.1.17. читать в новой редакции.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

б) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) положение о премировании работников;

10) план переподготовки кадров;

11) другие локальные нормативные акты.

2.2. Раздел 3 «**Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**» п. 3.1. читать в новой редакции.

3.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации;
- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.3. Раздел 3 «**Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**» п. 3.3.3. читать в следующей редакции

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

2.4. Раздел 5 «**Рабочее время и время отдыха**» читать в новой редакции.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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";

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (с 2-мя выходными днями в неделю).

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

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

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

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3 -х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней следующим работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на основании специальной оценки условий труда):

- уборщику служебных помещений.

5.13.2. Установить продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы в учреждении следующим работникам учреждения:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе:
  - от 2 до 5 лет - 5 календарных дней;
  - от 5 до 10 лет - 6 календарных дней;
  - от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
  - свыше 15 лет - 8 календарных дней.

- секретарю учебной части, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений:
  - от 2 до 5 лет - 3 календарных дня;
  - от 5 до 10 лет - 4 календарных дня;
  - от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
  - свыше 15 лет - 6 календарных дней.

5.13.5. Вахтеру:

- от 2 до 5 лет - 2 календарных дня;
  - от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- свыше 10 лет - 4 календарных дня (Постановление Администрации Поспелихинского района №384 от 09.08.2019).

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.13.4. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.14. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (любой день недели согласно расписанию). Кроме того, педагогическим работникам в зависимости от недельной нагрузки выделяется методический день на повышение профессиональной квалификации и методического мастерства. В связи с производственной необходимостью директор учреждения имеет право изменить режим работы педагогов в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Продолжительность рабочего времени педагогов определяется согласно тарификации об учебной нагрузке с учетом перерывов на занятиях и между ними, подготовкой рабочего места и т.д.

График работы утверждаются директором по согласованию с профкомом. Он предусматривает:

- начало занятий в учреждении – 9<sup>00</sup> часов, окончание – 20<sup>00</sup> часов;
- педагоги приходят к началу занятий не позднее, чем за 15 минут и должны быть на своем рабочем месте;
- перерывы между занятиями в группах не менее 10 – 15 минут, кроме того, должен быть перерыв во время занятий не менее 5 минут.

Педагог обязан начать занятие точно по расписанию и закончить его вовремя, не допускать бесполезной траты учебного времени.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыв и окончание рабочего дня устанавливается для работников учреждения с учетом его производственной деятельности и определяется графиками работы, утверждаемыми директором учреждения. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями или перемен. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

2.5. Раздел 8 «Охрана труда и здоровья» читать в новой редакции.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. (В организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

8.3. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

8.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

8.6. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.7. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

8.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.9. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.10. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 4).

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение №5)

8.11. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий

труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.12. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. Производить расчет потребности на данные мероприятия (Приложения № 6, 7).

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

8.13. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах организации до 2018года в соответствии с законом РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.15. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

8.18. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

8.19. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими

нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда в соответствии с приложением к настоящему договору.

8.22. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

8.23. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

8.24. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2-х часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

8.26. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать

Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору

8.27. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

8.28. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

8.29. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

2.6. Раздел 9 «**Гарантии профсоюзной деятельности**» читать перед п.9.1. читать следующий абзац:

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.7. Раздел 9 «**Гарантии профсоюзной деятельности**» в п. 9.12 добавить следующее:

– план переподготовки кадров.

2.8. В раздел 10 «**Обязательства профкома**» после п. 10.12 добавить следующие пункты:

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

10.14. 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.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

10.17. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

10. 18. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

10.19. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

10. 20. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10. 21. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

10. 22. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;
- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

2.9. Раздел 11 «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон» считать разделом 12.

2.10. Добавить раздел 11 «Льготы и гарантии для членов профсоюза»

11.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

11.2. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

11.3. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

11. 4. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
- беспроцентные займы;
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам;
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;
- содействие в оздоровлении своих детей;
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

3. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченном органе по труду.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Поспелихинский районный Центр детского творчества» от 15.01.2019 на 2019 – 2021 годы.

5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

**Представитель работодателя**

Директор МКУДО  
«Поспелихинский районный  
Центр детского творчества»

 Е. В. Аксёвиченко  
«18» июня 2020г



**Представитель от работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МКУДО  
«Поспелихинский районный  
Центр детского творчества»

 С. С. Защоронья  
«18» июня 2020г

