

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества
г. Калининска Саратовской области».

на 2023 – 2026 г.г.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора МБУ ДО «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» Завражиной Т. А. и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Мишунова М.И.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУ ДО «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2023 - 2026 гг.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Раздел II. Обеспечение занятости работников.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия:

место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, с указанием квалификационной категории).

Наименование должности должны соответствовать Единому квалификационному справочнику;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины);

условия оплаты труда, размер оклада, стимулирующие и компенсационные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условие об обязательном социальном страховании.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в следующих случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

*на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

*с лицами, направляемыми на работу за границу;

*с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

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

*для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

*с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

*с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

*с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

*с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Допускается применение следующих дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по сокращению штатов в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией и качеством работы. При равной квалификации и качестве предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с сокращением штатов; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание части с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата.

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.2.18. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, – дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется

по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел III. Время труда и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), учебным годовым планом, расписанием согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. Время работы с 8.00. до 19.00, в соответствии с режимом работы учреждения и расписанием работы объединений.

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

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

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

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае

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

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 2 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 3 дня;
- за ненормированный рабочий (директор и его заместители) - 5 дней.

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МБУ ДО «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда в учреждении дополнительного образования разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления муниципального района.

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнение ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения дополнительного образования: директора и заместителя директора учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;

- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации до 31 декабря 2010 года.

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.7. Изменение размеров базовых должностных окладов производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.7.1. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (в соответствии с портфолио);
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (в соответствии с портфолио);
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (Приложение № 3, № 4) .

4.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от

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

4.10. Муниципальное бюджетное учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательного учреждения. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 7 и 22 числа

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.13. Оплата труда педагогических работников при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.15. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.16. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.17. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.18. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.19. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.20. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.21. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

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

4.23. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников МБУ ДО на соответствие занимаемой должности.

Раздел V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу:

запрещается необоснованный отказ в заключения трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

- при переводе на другую работу:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе и переход на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

б) По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника. Если по окончании перевода прежняя работа заменяющему работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным;

в) работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

г) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменений трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца;

- при увольнении:

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

- при оплате труда;

а) Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с п. 4.15 настоящего коллективного договора, а также ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы;

б) По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.25. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательной организации;

5.2.6. в новогодние праздники организовывать для детей сотрудников новогодние подарки средней стоимостью не ниже 300 рублей за счет средств профсоюзного бюджета и других финансовых источников;

5.3. Выплачивать компенсационную надбавку в размере 15% к окладу с учетом выплат за стаж или квалификацию молодым специалистам на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего или высшего профессионального образования.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» в размере 1601 руб. , «Почетный работник образования» - в размере 901 руб.

5.5. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения дополнительного образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется уровень оплаты труда по имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться на уровне имевшейся категории в течение не более двух лет и по заявлению работника.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников образовательного учреждения.

6.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6).

6.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Раздел VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности.

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) и прилагаемому к коллективному договору;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскания.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.6. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. За счет средств компенсационного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% от оклада с учетом выплат за стаж или квалификацию.

7.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- утверждение формы расчетного листка;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Раздел VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в

том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

8.9. 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.

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

8.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.14. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

8.15. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.19. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

8.20. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ)

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

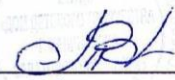
9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководителем, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» «17» января 2023 года.

От работодателя:

Директор МБУ ДО

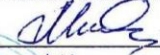
«Дом детского творчества
г.Калининска Саратовской области»


Т.А.Завражина
«17» января 2023 г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации
МБУ ДО «Дом детского творчества
г.Калининска Саратовской области»


М.И.Мишунова
«17» января 2023 г.

№ 25/23-кв от 18.01.2023
 

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1).
2. Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников с приложениями (приложение №2).
3. Положение о премировании работников (приложение № 3).
4. Положение о распределении фонда стимулирования педагогических работников (приложение № 4).
5. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск (приложение № 5)
6. Соглашение по улучшению условий по охраны труда (приложение № 6).
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды (приложение № 7).

Приложение №1
к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка для работников
МБУ ДО «Дом детского творчества г. Калининска
Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Примерные правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст « Правил внутреннего трудового распорядка» вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовыми договорами в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие дни: 7 и 22 числа;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника учреждения дополнительного образования.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных организаций;
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом учреждения дополнительного образования, Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с «Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 652н.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. 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 муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации учреждения дополнительного образования:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета, для военнообязанных и лиц;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»);

- справку об отсутствии судимости.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические работники и др.) в соответствии с «Профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 652н. обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в учреждение дополнительного образования без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация учреждения дополнительного образования не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом учреждения, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами учреждения дополнительного образования. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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 (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» хранится в управлении образования.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация Дома детского творчества обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника Дома детского творчества ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа, справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.74 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация учреждения дополнительного образования обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы. Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. 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.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области», не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п. 2, п. 3, п.5 ст. 81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374, 376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области», а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО ДДТ этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком.

5.1.2. Для педагогических работников учреждения дополнительного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании», ч.5 п.1 ст.47), ст.333 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» оговаривается в трудовом договоре.

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

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией МБУ;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в учреждении производства и труда, в связи с чем, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области» с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации педагогических работников МБУ на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя Дома детского творчества с учетом мнения выборного профсоюзного органа, мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Дома детского творчества к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу руководителя.

5.2.1. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.2.2. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией МБУ по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий

работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.4.1. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.4.2. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещении учреждения.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников во время занятий 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;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации Дома детского творчества;
- входить в кабинет после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

6. Поощрения за успехи в работе

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 (ст.191 ТК РФ):

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

Поощрения объявляются в приказе по Дому детского творчества, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

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

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники Дома детского творчества обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией Дома детского творчества в соответствии с его Уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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 профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. В соответствии с п. 4 ст. 48 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и устава данного учреждения дополнительного образования может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение(ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам МБУ, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного учреждения дополнительного образования; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководитель МБУ обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Положение

о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области».

Раздел 1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организаций местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Калининского муниципального района, постановлением главы администрации Калининского МР Саратовской области №1839 от 23 ноября 2012 года, применяется при определении заработной платы работников МБУ ДО «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих учреждений образования, а также педагогических работников иных определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 2; приложения № 1 к настоящему Положению.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и

культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование,

в соответствии с таблицей 2 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.6. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников

в повышенных размерах согласно таблице 4 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда) устанавливаются:

До 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

До 24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. 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 части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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 (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх

должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.5. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета: секретарь, директор.	до 15
За работу председателя профкома	до 20
За сложность и интенсивность работы секретарь, методист, педагог-организатор, директор.	до 15

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- музыкальному руководителю:
 - за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,
 - за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,
 - за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;
- иным педагогическим работникам:
 - за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,
 - за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с решением районного Собрания от 27.02.2009г №47;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании» и решением районного Собрания от 27.02.2009 г №47 - 15% от должностного оклада.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)):

музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

методисту, имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет – 15,7 процента,

от 8 до 12 лет – 9,7 процента,

от 5 до 8 лет – 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения; участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Объем средств на оплату труда работников, формируемый за счет бюджетных средств и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 25 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается учреждением образования самостоятельно.

Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя определяются в соответствии с таблицами 1; приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами

Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти района, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

за педагогическую работу с детьми, получающих дополнительное образование в учреждении с использованием средств персонифицированного финансирования в рамках персонифицированного дополнительного образования детей;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В условиях внедрения персонифицированного дополнительного образования детей (далее – ПФДО) доходы муниципальных учреждений, полученные от оказания образовательных услуг за счет средств сертификатов дополнительного образования, являются доходами от оказания услуг на платной основе.

В связи с этим оплата труда специалистов отдельных должностей может осуществляться как за счет нескольких источников финансирования (субсидий и средств, полученных от оказания платных услуг), так и за счет одного из них.

6.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и

коэффициентов почасовой оплаты труда, исчисляемых исходя из минимального размера оплаты труда согласно показателям.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
Таблица 1

Должностные оклады
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	12409	11799	11368	10818
		11799	11368	10818	10265
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.) : высшей квалификационной категории I квалификационной категории	11368	10818	10265	<*>
		10818	10265	9760	<*>

Таблица №2

Должностные оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, музыкальный руководитель, методист.	8110,0

Таблица №3

Должностные оклады служащих в муниципальных бюджетных
учреждениях образования, финансируемых за счет собственных доходов
районного бюджета

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
3. Технические исполнители		
3.1.	Секретарь руководителя	5827

Таблица 4

Оклады

по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5830

<*> Административно-хозяйственные функции в образовательных учреждениях

III и IV групп по оплате труда руководителей могут быть поручены одному из штатных работников с его письменного согласия с установлением надбавки за руководство подразделением.

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 5 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 5 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

4. Должностной оклад главного бухгалтера в общеобразовательных учреждениях устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах
СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин

педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
Показатели для определения группы по оплате труда
руководящих работников

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего:	0,5
		первую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1,5
дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;			
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1

№	Показатели	Условия	Количество баллов
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в учреждении оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10
10.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
11.	Наличие собственной котельной	наличие	10

№	Показатели	Условия	Количество баллов
12.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
13.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
14.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

32. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 500	от 350 до 500	от 200 до 350	от 150 до 200

**Дополнительное соглашение
к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»**

В соответствии с постановлением главы администрации Калининского муниципального района Саратовской области от 24.10.2012 г. № 1646 «Об утверждении положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных учреждений образования Калининского муниципального района Саратовской области, кроме руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 23.11.2012 года №1839; от 17.12.2012 года №1960; от 16.01.2013 года № 103; от 18.10.2013 года №2619; от 26.02.2014 года №378; от 17.10.2014 года №1673; от 23.12.2014 года №2147, от 29.01.2015 года №179, от 24.01.2018 года №59, от 05.11.2019 № 1488),

1. Внести следующие изменения в «Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»

Таблица 1

**Должностные оклады
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	13526	12861	12392	11792
		12861	12392	11792	11189
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.) : высшей квалификационной категории I квалификационной категории	12392	11792	11189	<*>
		11792	11189	10638	<*>

Таблица 2.2

**Базовые оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка зарботной платы) (рублей)
1.	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), тьютор, педагог- организатор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, методист, инструктор-методист (включая старшего).	8840

Таблица 8

**Оклады
по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6355
2.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	6355

Таблица 6.1

**Должностные оклады
служащих муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1	Секретарь руководителя	6352

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»

г. Калининск

2021 г.

На основании постановления от 29.11.2021 г. № 1423 «О внесении изменений в Постановление главы администрации Калининского муниципального района Саратовской области от 24.10.2012 года № 1646 «Об утверждении положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных учреждений образования Калининского муниципального района Саратовской области, кроме руководителей, заместителей руководителя и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 23.11.2012 года № 1838, от 17.12.2012 года № 1960, от 16.01.2013 года № 103, от 18.10.2013 года № 2619, от 26.02.2014 года № 378, от 17.10.2014 года № 1673, от 23.12.2014 года № 2147, от 29.01.2015 года № 179, от 24.01.2018 года № 59, от 05.11.2019 года № 1488, от 21.01.2021 года № 60)

1. Внести следующие изменения в «Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
Таблица 1

Должностные оклады
руководителей муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории	14518	13804	13300	12657
	I квалификационной категории	13804	13300	12657	12009
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.):				<*>
	высшей квалификационной категории	13300	12657	12009	<*>
	I квалификационной категории	12657	12009	11419	

Таблица №2

**Базовые оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, музыкальный руководитель, методист.	9158

Таблица №3

**Должностные оклады служащих в муниципальных бюджетных
учреждениях образования, финансируемых за счет собственных доходов
районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
3.Технические исполнители		
3.1.	Секретарь руководителя	6818

Таблица 4

Оклады

по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, постоянно занятых на важных и ответственных работах, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6821

2. Изменения в «Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» вступают в силу с 01 декабря 2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

*к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»*

г. Калининск

2022 г.

На основании постановления от 29.10.2022 г. № 1406 «О внесении изменений в Постановление главы администрации Калининского муниципального района Саратовской области от 24.10.2012 года № 1646 «Об утверждении положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных бюджетных учреждений образования Калининского муниципального района Саратовской области, кроме руководителей, заместителей руководителя и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных учреждений» (с изменениями от 23.11.2012 года № 1838, от 17.12.2012 года №1960, от 16.01.2013 года № 103, от 18.10.2013 года № 2619, от 26.02.2014 года № 378, от 17.10.2014 года № 1673, от 23.12.2014 года № 2147, от 29.01.2015 года № 179, от 24.01.2018 года № 59, от 05.11.2019 года № 1488, от 21.01.2021 года № 60, от 29.11.2021 года №1423)

1. Внести следующие изменения в «Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
Таблица 1

Должностные оклады руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет собственных доходов районного бюджета

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий: высшей квалификационной категории I квалификационной категории	15070	14329	13806	13138
		14329	13806	13138	12466
2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.) : высшей квалификационной категории	13806	13138	12466	<*>
		13138	12466	11853	<*>

I квалификационной категории				
------------------------------	--	--	--	--

Таблица №2

**Базовые оклады (ставки заработной платы)
педагогических работников муниципальных бюджетных
учреждений дополнительного образования, финансируемых за счет
собственных доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, музыкальный руководитель, методист.	9507

Таблица №3

**Должностные оклады служащих в муниципальных бюджетных
учреждениях образования, финансируемых за счет собственных доходов
районного бюджета**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
3.Технические исполнители		
3.1.	Секретарь руководителя	7078

Таблица 4

Оклады

**по профессиям высококвалифицированных рабочих муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного образования, постоянно занятых
на важных и ответственных работах, финансируемых за счет собственных
доходов районного бюджета**

№ п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
		в учреждениях образования
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7081

2. Изменения в «Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» вступают в силу с 01 октября 2022 г.

**Положение
о премировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска
Саратовской области».**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании». Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются экономия единого фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.2. Настоящее положение вводится в Доме детского творчества с целью стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу к которым относятся:

-надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

-надбавки за качество выполняемых работ;

-надбавки за качество выполненных работ, премии по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы

-премиальные выплаты по итогам работы.

1.3. Положение о премировании разрабатывается администрацией Дома детского творчества, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании коллектива, утверждается директором.

1.4. В число премируемых работников входят:

- Педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал;
- Административно-управленческий персонал.

2. Источники формирования премиального фонда

2.1. Порядок премирования.

Работникам Дома детского творчества из утвержденного фонда оплаты труда при наличии финансовых средств, в пределах бюджетных ассигнований могут устанавливаться следующие виды поощрения за выполненную работу:

надбавки;

премии.

2.2. Надбавка - дополнительное вознаграждение к должностному окладу, устанавливаемое за:

ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;

качество выполняемых работ;

2.3. Надбавки могут нести разовый, временный и постоянный характер.

2.4. Надбавки могут быть установлены как основным работникам, так и совместителям.

2.5. Надбавки могут устанавливаться как в процентном, так и в натуральном денежном выражении, но не выше должностного оклада.

2.6. Надбавки могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора Дома детского творчества.

2.7. Основанием для отмены или изменения надбавок служат:

окончание срока их действия;

несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий;

нарушения Устава Учреждения.

Нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению.)

3. Порядок премирования работников учреждения.

3.1. Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или какой-либо его группой.

3.2. В связи с государственными и профессиональными праздниками - не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

3.3. В связи с юбилейными датами со дня рождения, свадьбой, рождением ребенка - не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

3.4. В связи с юбилеем учреждения и трудовой деятельности - не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

3.5. По результатам работы учреждения - не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

3.6. Прочие поощрения - не более одного должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

- при получении наград муниципального, регионального, федерального или правительственного уровня;
- по итогам смотров-конкурсов (на лучшую научно-методическую разработку, на лучшего по профессии и т.д.);
- проведение муниципальных и региональных мероприятий на высоком профессиональном уровне.

3.7. В учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3.8. Порядок премирования осуществляется за фактически отработанное время и конкретные показатели. Премирование устанавливается приказом директора Дома детского творчества. Размер премии определяется в индивидуальном

порядке и может, исчисляется в процентном соотношении или в натуральном денежном выражении.

3.9. Премия не выплачивается работникам, получившим за отчетный период дисциплинарное взыскание.

4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении фонда стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования (далее - Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников учреждения дополнительного образования (далее - работников учреждения).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера за качество по итогам работы работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100 (для всех педагогических работников).

1.3. Положение о стимулировании труда работников принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом учреждения дополнительного образования, с учетом мнения представительного профсоюзного органа работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от объема средств, идущих на оклады работников учреждения с учетом выплат за стаж и за квалификацию педагогическим работникам. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленной организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация учреждения дополнительного образования вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяц, за предыдущие периоды установления стимулирующих надбавок.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
-выплаты за качество и высокие результаты работы;
-выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
-премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Критерии оценки

результативности и качества педагогических работников учреждения изложены в приложении.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения дополнительного образования устанавливаются приказом руководителя учреждения на период с 1 сентября по 31 августа. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

2.3. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника.

2.5. Работникам по комплексному обслуживанию здания и другим работникам стимулирующие выплаты выплачивается фиксированной суммой в размере доплаты до МРОТ.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава учреждения за качество и высокие показатели работы.

3.1. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения за результативность и качество труда устанавливаются приказом руководителя в денежной сумме на период, предусмотренный пунктом 2.2. данного Положения.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения дополнительного образования устанавливается приказом учредителя.

3.3 Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда, являются «Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-организатора, педагога

дополнительного образования, методиста учреждения дополнительного образования на стимулирующие выплаты». (Приложение)

Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится комиссией по выплатам стимулирующего и компенсационного характера с оформлением протокола заседания комиссии.

3.4 Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения дополнительного образования. В состав комиссии могут входить руководитель учреждения, руководители методических объединений, представители профсоюзного органа работников учреждения.

3.5. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителю для проверки и уточнения. Затем комиссия их рассматривает и оценивает.

3.6. Утверждение набранных баллов по портфолио работников учреждения проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднеарифметическое количество баллов по критериям.

3.7. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым протоколом.

3.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник учреждения в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым протоколом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями.

3.9. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.

3.10. На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период. Составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям. Подсчет баллов для оценки руководителя учреждения проводится управлением образования администрации Калининского муниципального района. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения дополнительного образования и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.11. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.13. Величина стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается путем умножения денежного веса одного балла на количество баллов, набранных работником.

4. «Положение о распределении фонда стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования «Дом детского творчества г.Калининска Саратовской области», утвержденное приказом МБОУ ДОД «Дом детского творчества г. Калининска Саратовской области» от 04.09.2013 г. № 40 – ос, считать утратившим силу.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования на стимулирующие выплаты.

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
I.	Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией» <i>Максимальное количество баллов –15</i>			
1.1.	Показатель «Динамика достижений обучающихся» <i>Максимальное количество баллов –3</i>			
1.1.1.	Доля обучающихся (в %), достигших прогнозируемых результатов реализации образовательной программы (по всем группам/объединениям за межаттестационный период)		Выставляет ся максималь ный балл	Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга достижений обучающихся, заверенная руководителем; образовательная программа документы.
	- показатель не раскрыт <i>или</i> менее 85 % обучающихся	0		
	- не менее 85 % обучающихся	2		
	- не менее 95 % обучающихся	3		
1.2.	Показатель «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся» <i>Максимальное количество баллов – 3</i>			
1.2.1.	Создает условия для социализации обучающихся:		Выставляет ся максималь ный балл	Приложения: Выписка из плана учебно-воспитательной работы. Выписки из приказов.
	- показатель не раскрыт	0		
	- проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки	1		
	- проводит мероприятия в системе в соответствии планом работы	2		
	- обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы	3		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
1.3.	Показатель «Наличие устойчивого интереса обучающихся к выбранному направлению деятельности» <i>Максимальное количество баллов – 9.</i>			
1.3.1.	Сохранность контингента обучающихся:		Выставляет ся максималь ный балл	Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга сохранности контингента обучающихся, заверенная руководителем образовательной организации.
	- показатель не раскрыт	0		
	- сохранность контингента стабильная на протяжении всего года обучения по программе	4		
	- наличие сохранности контингента обучающихся (сохранение количества одних и тех же обучающихся на начало и конец года).	5		
1.3.2.	Уровень мотивации к профилю (направлению) деятельности (по результатам диагностики):		Выставляет ся максималь ный балл	Приложения: справка о результатах внутреннего мониторинга сохранности контингента обучающихся, заверенная руководителем; анализ результатов диагностик.
	- показатель не раскрыт или средний и высокий уровень - менее 85 % обучающихся	0		
	- средний и высокий уровень – не менее 85 % обучающихся	3		
	- средний и высокий уровень – не менее 95 % обучающихся	4		
II.	Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)» <i>Максимальное количество баллов – 10</i>			
2.1.	Показатель «Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях» <i>Максимальное количество баллов – 10</i>			
2.1.1.	Наличие участников, призёров, конкурсов, фестивалей, соревнований, выставок, сетевых проектов и других мероприятий по профилю (направлению) деятельности, участие в которых осуществлялось под руководством педагогического работника:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: Справка, копии дипломов, грамот, сертификатов обучающихся.
	- показатель не раскрыт	0		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	-участники или призеры, победители учрежденческого уровня	1		
	- участники <i>или</i> призеры, <i>или</i> победители муниципального уровня	2		
	- участники <i>или</i> призеры, <i>или</i> победители регионального и межрегионального уровня	3		
	- призеры <i>или</i> победители федерального и международного уровня	4		
III.	Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной» <i>Максимальное количество баллов – 45</i>			
3.1.	Показатель «Продуктивное использование новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств» <i>Максимальное количество баллов –10</i>			
3.1.1.	Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: Справка о применении ИКТ в образовательном процессе, электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot Интернет-ресурсов, подтверждающие Интернет-активность педагога; планы занятий, сценарии мероприятий, направленных на формирование культуры здоровья; отзывы обучающихся, родителей.
	- показатель не раскрыт	0		
	- использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности	3		
	- владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах.	3		
3.1.2.	Создает здоровьесберегающую среду:		Выставляет ся сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- создает условия для рационального сочетания труда и отдыха обучающихся в образовательном процессе, психологически комфортные условия в процессе обучения	2		
	- формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуру	2		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	здоровья.			
3.2.	Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной» Максимальное количество баллов – 18			
3.2.1.	Участвует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, открытые занятия, выступает с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах, личное участие в мероприятиях):		Выставляет ся сумма баллов	Справка об участии, копии программ мероприятий по распространению педагогического опыта; сертификатов, копии публикаций.
	- показатель не раскрыт	0		
	- учрежденческий уровень	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
3.2.2.	Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, а также в сети Интернет:		Выставляет ся сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	3		
	- регионального уровня	4		
	- федерального уровня	5		
3.3.	Показатель «Непрерывность образования педагогического работника» Максимальное количество баллов – 7			
3.3.1.	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: приказы, удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки об окончании курсов, семинаров, в том числе в
	- показатель не раскрыт	0		
	- по дополнительным профессиональным образовательным программам по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности), включающим общетеоретический и предметно-технологический блоки.	3		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	- стажировки, семинары, вебинары	4		дистанционной форме, стажировок и других форм образования.
3.4.	Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника» <i>Максимальное количество баллов – 10</i>			
3.4.1.	Участвует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: копии приказов, справки о включении педагогического работника в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав.
	- учрежденческого уровня	2		
	- муниципального уровня	3		
	- регионального уровня	5		
IV.	Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах» <i>Максимальное количество баллов – 24</i>			
4.1.	Показатель «Методическая работа» <i>Максимальное количество баллов – 16</i>			
4.1.1.	Участвует в работе методических советов, объединений, педагогических советов:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, советов; копии свидетельств, электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot сетевого сообщества.
	- показатель не раскрыт	0		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений, педагогических советов образовательной организации	3		
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений муниципального уровня.	5		
4.1.2.	Участвует в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах педагогов:		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, советов;
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	3		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	- регионального уровня	5		копии свидетельств, электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot сетевого сообщества.
4.2.	Показатель «Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса» Максимальное количество баллов – 5			
4.2.1.	Разрабатывает и обосновывает программу образовательной деятельности с обучающимися:		Выставляет ся максимальный балл	Приложения: Копии титульного листа программ образовательной деятельности с обучающимися; отзывы, рецензии, экспертные заключения на продукты педагогической деятельности.
	- показатель не раскрыт	0		
	- представлена модифицированная программа образовательной деятельности с обучающимися	3		
	- представлена авторская программа соответствии с личностными особенностями и потребностями обучающихся и социально – педагогическими условиями и целями образовательной организации	5		
4.3.	Показатель «Участие в профессиональных конкурсах» Максимальное количество баллов – 9			
4.3.1.	Участвует в профессиональных конкурсах для педагогических работников, в том числе заочных/дистанционных (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив):		Выставляет ся сумма баллов	Приложения: копии документов, подтверждающих участие, /призёрство/, победу в профессиональном конкурсе
	- учрежденческий уровень	2		
	- муниципального уровня	3		
	- регионального/федерального уровня	4		
	Итого:	100		

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога - организатора на стимулирующие выплаты.

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
I.	Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией» <i>Максимальное количество баллов – 15</i>			
1.1.	Показатель «Динамика эффективности воспитательной деятельности образовательной организации. <i>Максимальное количество баллов – 3</i>			
1.1.1.	Достижение прогнозируемых результатов реализации цели и задач плана воспитательной работы образовательной организации.		Выставляется максимальный балл	Справка о выполнении плана воспитательной работы образовательной организации и о результатах внутреннего мониторинга реализации воспитательной плана.
	- показатель не раскрыт	0		
	- не менее 75 % прогнозируемых результатов	1		
	- не менее 95 % прогнозируемых результатов	2		
	- в полном объеме	3		
1.2.	Показатель «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся» <i>Максимальное количество баллов – 12</i>			
1.2.1.	Создает условия для социализации обучающихся:		Выставляется максимальный балл	Справка о разработках мероприятий социализирующего характера (различных форм); копии грамот.
	- показатель не раскрыт	0		
	- проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки	1		
	- проводит мероприятия в системе в соответствии планом (программой) работы	2		
	- обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы	3		
1.2.2.	Обучающиеся регулярно участвуют в социально-значимых делах, социально-образовательных проектах:		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт;	0		
	- доля обучающихся (в %), с которыми работает педагогический работник,	1		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	вовлеченных в социально-значимые дела, социально-образовательные проекты, не менее 15 %			
	- иницируют и организуют социально-значимую деятельность	2		
	- имеют положительные отзывы, благодарственные письма о проведенных мероприятиях на муниципальном уровне.	3		
1.2.3.	Организует взаимодействие обучающихся с учреждениями социально-культурной, производственной и других сфер (образования, спорта, культуры):		Выставляется максимальный балл	
	- показатель не раскрыт	0		
	- единичные мероприятия на базе таких учреждений	1		
	- регулярное взаимодействие на основе совместного планирования	3		
II.	Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в конкурсах, фестивалях. <i>Максимальное количество баллов – 12</i>			
2.1.	Показатель «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности» <i>Максимальное количество баллов – 5</i>			
2.1.1.	Создает условия для развития способностей обучающихся к научной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности:		Выставляется сумма баллов	Приложения: Программа развития одарённых обучающихся, анализ и результаты ее реализации.
	- показатель не раскрыт	0		
	- участвует в разработке программ развития одарённых обучающихся	2		
	- создает благоприятные условия при организации занятости обучающихся для реализации их способностей, интересов и потребностей	3		
2.2.	Показатель «Результаты участия обучающихся в конкурсных мероприятиях» <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
2.2.1.	Наличие участников, призёров, победителей конкурсов, фестивалей, соревнований,		Выставляется	Справка

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	выставок, смотров, сетевых проектов, участие в которых осуществлялось под руководством педагогического работника: - показатель не раскрыт	0	сумма баллов (при наличии достижений разных уровней в разных мероприятиях)	педагогического работника о результатах участия обучающихся в конкурсных мероприятиях. копии дипломов, грамот, сертификатов обучающихся.
	- участники <i>или</i> призёры <i>или</i> победители муниципального уровня	1		
	- участники <i>или</i> призёры <i>или</i> победители регионального и межрегионального уровня	2		
	- участники <i>или</i> призёры <i>или</i> победители федерального и международного уровня	4		
III.	Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий. <i>Максимальное количество баллов – 57</i>			
3.1.	<i>Показатель «Продуктивное использование в воспитательной деятельности новых образовательных (воспитательных) технологий, включая информационные»</i> <i>Максимальное количество баллов –16</i>			
3.1.1.	Продуктивно использует новые образовательные (воспитательные) технологии: - показатель не раскрыт;	0	Выставляется сумма баллов	Справка об использовании педагогом новых образовательных технологий.
	- владеет новыми образовательными (воспитательными) технологиями;	2		
	- применяет диагностический инструментарий для оценки продуктивности использования новых образовательных (воспитательных) технологий и отслеживает продуктивность их использования	3		
3.1.2.	Использует информационно-коммуникационные технологии в образовательном (воспитательном) процессе: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Справка об

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	- использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности	1		использовании ИКТ педагогом. Ссылки на электронные адреса сети интернет.
	- владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах	2		
	- регулярно использует цифровые образовательные ресурсы и средства	3		
3.1.3.	Создает здоровьесберегающую среду:		Выставляется сумма баллов	Справка об использовании педагогом здоровьесберегающих технологий.
	- показатель не раскрыт	0		
	- осуществляет заботу о здоровье и безопасности обучающихся	2		
	- формирует у обучающихся мотивацию к здоровому образу жизни, культуру здоровья, питания	3		
3.2.	<i>Показатель «Использование современных форм организации воспитательной работы»</i> <i>Максимальное количество баллов – 6</i>			
3.2.1.	Организует деятельность объединений образовательной организации, досуговую деятельность обучающихся:		Выставляется сумма баллов	Справка о проведенных досуговых мероприятиях, выписки из приказов.
	- показатель не раскрыт	0		
	- организует и проводит массовые мероприятия учрежденческого уровня	1		
	- организует и проводит массовые мероприятия муниципального уровня	2		
	- организует и проводит массовые мероприятия регионального уровня	3		
3.3.	<i>Показатель «Участие в экспериментальной, инновационной деятельности»</i> <i>Максимальное количество баллов – 6</i>			
3.3.1.	Участвует в одной из форм инновационного поиска:		Выставляется сумма баллов	Документы, подтверждающие участие в одной из форм инновационного
	- показатель не раскрыт или не участвует	0		
	- в инновационной или научно-исследовательской работе на уровне образовательной организации	1		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	- в инновационной работе муниципального уровня	2		поиска и результативность этой деятельности.
	- в инновационной или научно-исследовательской работе регионального уровня	3		
3.4.	<i>Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе инновационной»</i> <i>Максимальное количество баллов – 13</i>			
3.4.1.	Участвует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, стендовые защиты, выступает с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях): - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Справка о мероприятиях по распространению опыта работы.
	- образовательного учреждения;	1		
	- муниципального уровня;	2		
	- регионального уровня	3		
3.4.2.	Наличие методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, а также в сети Интернет: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	
	- муниципального уровня	1		
	- регионального уровня	2		
	- федерального уровня	4		
3.5.	<i>Показатель «Непрерывность образования педагогического работника»</i> <i>Максимальное количество баллов – 5</i>			
3.5.1.	Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Приложения: Копии удостоверений, свидетельств,
	- курсовая подготовка по профилю деятельности;	1		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
	- семинары, вебинары;	2		сертификатов, справки об окончании курсов, семинаров.
	- самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах, Интернет-форумах	2		
3.6.	Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника» Максимальное количество баллов – 5			
3.7.1.	Участвует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований:		Выставляется сумма баллов	Приложения: Выписки из приказов о включении педагога в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав.
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
3.7.	Показатель «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности» Максимальное количество баллов – 6			
3.7.1.	Имеет грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы:		Выставляется сумма баллов	Приложения: копии документов, подтверждающие награды и поощрения педагогического работника
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
IV.	Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах» Максимальное количество баллов – 16			
4.1.	Показатель «Методическая работа» Максимальное количество баллов – 8			

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации (разделы портфолио)
1	2	3	4	5
4.1.1.	Участвует в работе методических объединений, педагогических советов, объединений, педагогических советов: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Приложения: Выписки из плана работы МО и РМО, педсоветов. (ссылки на страницы) или ScreenShot сетевого сообщества
	- проявляет активность в работе методических объединений, педагогических советов образовательной организации	1		
	- проявляет активность в работе методических объединений муниципального уровня	2		
4.1.3.	Участвует в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах педагогов: - показатель не раскрыт.	0	Выставляется сумма баллов	
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
4.2.	<i>Показатель «Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса»</i> <i>Максимальное количество баллов – 8</i>			
4.2.1.	Участвует в разработке образовательной программы: - показатель не раскрыт	0	Выставляется сумма баллов	Приложения: Справка о выполнении плана досуговой деятельности с указанием перечня продуктов педагогической деятельности.
	- курирует план работы досуговой деятельности	2		
	- осуществляет диагностику и отслеживает результативность выполнения плана досуговой деятельности	3		
4.2.2.	Разрабатывает продукты педагогической деятельности (положения, сценарии мероприятий, программные, методические материалы) :		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт;	0		
	- учрежденческого уровня;	1		
	- муниципального уровня.	2		

**Критерии, показатели оценки профессиональной деятельности методиста учреждения
дополнительного образования на стимулирующие выплаты.**

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации	
1	2	3	4	5	
1	Критерий 1 «Результаты профессиональной деятельности педагогического работника по итогам мониторингов, проводимых организацией» Максимальное количество баллов –24				
1.1	Показатель 1.1. «Научно-методическое обеспечение образовательной деятельности образовательной организации». Максимальное количество баллов – 7				
1.1.1	Участствует в разработке содержания соответствующего раздела образовательной программы/программы развития / программы деятельности образовательной организации:		Выставляется сумма баллов	Приложения: раздел (подпрограмма) образовательной программы/программы развития образовательной организации; анализ методической работы за год.	
	- показатель не раскрыт	0			
	- разработан раздел образовательной программы/программы развития/программы деятельности образовательной организации соответствующий направлению работы методиста	2			
1.1.2	Планирует и организует методическую работу:		Выставляется максимальный балл		
	- показатель не раскрыт	0			
	- проводит мероприятия в соответствии планом работы	2			
	- проводит мероприятия,используя разнообразные, в том числе инновационные формы	3			
1.2	Показатель 1.2. «Создание условий для профессионального роста педагогических кадров» Максимальное количество баллов –17				
1.2.1	Планирует и обеспечивает повышение квалификации педагогических кадров:		Выставляется		Приложения:

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	- показатель не раскрыт	0	я сумма баллов	план и анализ методической работы за год; график прохождения аттестации педагогических работников; отзывы коллег
	- мотивирует педагогов и обеспечивает своевременное повышение квалификации педагогических кадров по направлению деятельности	2		
	- доля педагогических кадров, прошедших курсы повышения квалификации по, направлению деятельности, составляет не менее 50 %	3		
1.2.2	<i>Осуществляет методическое сопровождение аттестации педагогических кадров:</i>		Выставляется сумма баллов	
	Осуществляет методическое сопровождение аттестации педагогических кадров:			
	- показатель не раскрыт	0		
	- информирует по вопросам нормативно-правового и методического обеспечения процесса аттестации	2		
	- консультирует по подготовке портфолио	3		
1.2.3	<i>Создает условия для обобщения и распространения педагогического опыта:</i>		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- последовательно реализует план методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта	2		
	- вовлекает педагогов в распространение педагогического опыта на муниципальном уровне	2		
	- вовлекает педагогов в распространение педагогического опыта на региональном и федеральном уровнях	3		
II	Критерий II «Участие педагогических работников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках и других мероприятиях. <i>Максимальное количество баллов – 6</i>			
2.1	Наличие среди педагогических работников образовательной организации призёров профессиональных конкурсов, в том числе заочных (дистанционных)		Выставляется	Приложения: Копии дипломов, грамот,

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	<p>конкурсов (по использованию ИКТ; инновационных, методических разработок; публикаций; педагогических инициатив; профессионального мастерства) для педагогических работников (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого педагогического работника):</p> <p>- показатель не раскрыт</p> <p>- призеры муниципального уровня</p> <p>- призеры регионального уровня</p> <p>- призеры федерального уровня</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>максимальный балл (при участии одного и того же педагога)</p> <p>или</p> <p>сумма баллов (при наличии достижений разных уровней в разных мероприятиях)</p>	<p>сертификатов и т.п.</p>
III	<p>Критерий III «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»</p> <p><i>Максимальное количество баллов – 48</i></p>			
3.1	<p>Показатель 3.1. «Продуктивное использование в методической работе новых образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов и средств»</p> <p><i>Максимальное количество баллов – 6</i></p>			
3.1.1	<p><i>Использует информационно-коммуникационные технологии в методической работе:</i></p> <p>- показатель не раскрыт</p> <p>- использует мультимедийные презентации как современное средство наглядности</p> <p>- владеет навыками работы с электронной почтой, сетью «Интернет», на форумах</p>	<p>0</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>Выставляется сумма баллов</p>	<p>Приложения: справка об использовании ИКТ в методической работе электронные адреса (ссылки на страницы), подтверждающие Интернет активность педагогического работника .</p>

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	регулярно использует цифровые образовательные ресурсы и средства	1		
3.1.2	<i>Использует новые формы методической работы:</i>			
	- показатель не раскрыт	0		
	- использует инновационные формы методической работы с различными категориями педагогических кадров	1		
	- применяет или разрабатывает современные формы представления результатов деятельности педагогических работников, в том числе портфолио и проекты	1		
	- использует сетевые формы распространения опыта инновационной педагогической деятельности	1		
3.2.	Показатель 3.2. «Использование современных методов учета результатов и диагностики образовательного процесса» Максимальное количество баллов – 4			
3.2.1	<i>Проводит диагностические исследования образовательного процесса:</i>		Выставляются сумма баллов	Приложения: диагностический инструментарий; результаты диагностики (выборочно).
	- показатель не раскрыт	0		
	- формирует пакет диагностических методик, проводит диагностические исследования	2		
	- информирует заинтересованных участников образовательного процесса о результатах диагностики, использует результаты диагностики для планирования и коррекции образовательного процесса	2		
3.4	Показатель «Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе инновационной» Максимальное количество баллов – 14			

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
3.4.1	<i>Участствует в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (регулярно проводит мастер-классы, тренинги, стендовые защиты, выступает с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах и т.п.):</i>		Выставляется сумма баллов	. Приложения: Выходные данные ИНТЕРНЕТ; выписки из приказов о проведении мероприятий в системе педагогического образования
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	2		
	- муниципального уровня	3		
3.4.2	<i>Наличие методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, в том числе в сети Интернет:</i>			
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального/федерального уровня	4		
3.5	<i>Показатель «Непрерывность образования педагогического работника»</i> <i>Максимальное количество баллов – 9</i>			
3.5.1	<i>Повышает квалификацию и проходит обучение в различных формах:</i>		Выставляется сумма баллов	Приложения: выписки из приказов, удостоверения, свидетельства, сертификаты, справки об окончании курсов, семинаров, в том числе в дистанционной форме, участие в работе конференций, семинаров, вебинаров и других форм образования.
	- показатель не раскрыт	0		
	- по дополнительным профессиональным образовательным программам по профилю преподаваемого предмета (направлению деятельности), включающим общетеоретический и предметно-технологический блоки (1 раз в 3 года).	4		
	- стажировки, семинары, вебинары, конференции	3		
	- самообразование, включая участие в профессиональных конференциях, круглых столах, Интернет-форумах	2		
3.6	<i>Показатель «Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника»*</i>			

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	<i>Максимальное количество баллов – 6</i>			
3.6.1	<i>Участствует в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований:</i>		Выставляются сумма баллов	Приложения: копии приказов, справки о включении педагогического работника в соответствующие комиссии, жюри, судейский состав
	- показатель не раскрыт	0		
	- уровня образовательной организации	1		
	- муниципального уровня	2		
	- регионального уровня	3		
3.7	<i>Показатель 3.7. «Награды и поощрения педагогического работника за личный вклад в повышение качества образования, успехи в профессиональной деятельности»</i> <i>Максимальное количество баллов – 9</i>			
3.7.1	<i>Имеет грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы:</i>		Выставляются сумма баллов	Приложения: копии документов, подтверждающие награды и поощрения педагогического работника
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	2		
	- муниципального уровня	3		
	- регионального уровня	4		
4	Критерий IV «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах» <i>Максимальное количество баллов – 22</i>			
4.1	<i>Показатель «Методическая работа»</i> <i>Максимальное количество баллов – 7</i>			
4.1.1	<i>Участствует в работе методических объединений, педагогических советов:</i>		Выставляются сумма баллов	Приложения: копии приказов, справки, планы заседаний МО, РМО,
	- показатель не раскрыт	0		
	- руководит деятельностью методических объединений	3		

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ выведения оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	- проявляет активность в работе методических советов, объединений муниципального/регионального уровня	2		педагогических советов.
4.1.3	<i>Участствует в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах педагогов:</i>		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- муниципального/ регионального/федерального уровня	2		
4.2	<i>Показатель «Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса»</i> <i>Максимальное количество баллов -12</i>			
4.2.1	Обеспечивает программно-методическое сопровождение образовательного процесса:		Выставляется сумма баллов	Приложения: справка о сопровождении программ, Копии рецензий программ ,продуктов педагогической деятельности ;
	- показатель не раскрыт	0		
	- сопровождение модифицированных программ	2		
	- сопровождение авторских программ	4		
4.2.2	Разрабатывает продукты педагогической деятельности (положения, программные, методические, дидактические материалы и т.д.).		Выставляется сумма баллов	
	- показатель не раскрыт	0		
	- на уровне образовательной организации	3		
	- муниципального уровня	4		
4.3.	<i>Показатель «Социальная активность педагогического работника, участие в решении общественных проблем»</i> <i>Максимальное количество баллов – 2</i>			
4.4.1	Участствует в деятельности органов государственно-общественного управления образовательной организации, местного самоуправления, общественных организаций, объединений, волонтерском движении (член попечительского/управляющего совета, совета трудового коллектива, профсоюзный активист, председатель/член совета микрорайона, депутат совета, член избирательной комиссии, общественной палаты):		Выставляется сумма баллов	Документ, подтверждающий членство в соответствующей организации

№ п/п	Критерии и показатели оценки	Оценка в баллах	Способ вывода оценки	Источник информации
1	2	3	4	5
	- показатель не раскрыт	0		
	- образовательной организации	1		
	- муниципального уровня	2		

Максимальный балл по критериям:


- педагог-организатор – 100;
- методист – 100;
- педагог дополнительного образования – 100.


ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск

Должность	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор	5

Соглашение
по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом на 2023 год МБУ ДО «Дом детского творчества
г.Калининска Саратовской области»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда.	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Проведение общего технического осмотра помещений Дома детского творчества.				в т.г.	директор, председатель профкома		
2.	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.	шт.	14		Июнь-август	директор		
3	Приобретение спецодежды	шт.	2	1000,0	в т.г	директор	1	1
4.	Проведение медосмотра	шт	14	28000,0	сентябрь	директор	14	12
5	Ремонт помещений	шт.	2	200000,0	июль-август	директор		
6	Приобретение мебели в классы «Новые места» столы стулья шкафы	шт	24 24 4	6500,0 5500,0 40000,0	Июнь-июль.	директор	2	2
7.	Приобретение экрана для чугунного радиатора	шт	10	9500,0	в т.г	директор	5	5

Директор МБУ ДО
«Дом детского творчества»

Т.А.Завражина
« 9 » 01 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

М.И.Мишунова
« 9 » 01 2023 г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2
		Перчатки резиновые	24 пары