**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

«ЦЕНТР ДИАГНОСТИКИ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»

пгт. Емельяново

**на 2023- 2026 год**

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель первичной

МКОУ «ЦДК» профсоюзной организации

пгт. Емельяново МКОУ «ЦДК»

пгт. Емельяново

Лосяков С.В. Гафарова Ю.В.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись подпись

М.П.

Принят общим собранием

трудового коллектива МКОУ «ЦДК»

«28\_» августа 2023г.

Протокол № \_\_\_1\_\_\_

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном *казенном образовательном учреждении для детей, нуждающимся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» пгт. Емельяново.*

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком);
* работодатель в лице его представителя — директора МКОУ «ЦДК» пгт. Емельяново.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, *но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза*.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

1) правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом;

2) соглашение по охране труда по согласованию с профкомом;

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

4) перечень профессий, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по согласованию с профкомом;

6) положение о комиссии по социальному страхованию;

7) положение об оплате труда учреждения по согласованию с профкомом;

8) положение о стимулирующих выплатах по согласованию с профкомом;

9) другие локальные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

* согласование с профкомом;
* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора;
* другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Ежегодно (июнь) стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением между администрацией Емельяновского района, Управлением образования администрации Емельяновского района и Емельяновской территориальной (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2023- 2025 года и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам МКОУ «ЦДК» пгт. Емельяново устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической работы помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическими работниками в течение года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников), проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. 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 (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в (*приложении № 1),* а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3.6. Направлять работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ)

3.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников учреждения, расположенного в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

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

5.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.7. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

* занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями) с указанием перечня работников и количеством календарных дней дополнительного отпуска:
* с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ с указанием перечня работников и количеством календарных дней дополнительного отпуска.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, а при наличии финансовой возможности отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

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

5.10.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

* председателю первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

5.10.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых п. 4 статьи №47 закона «Об образовании» (273 ФЗ).

5.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

5.14. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о Новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Емельяновского района утвержденного Емельяновским районным советом депутатов 17.09.2015 №3289, а также Положением об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» пгт. Емельяново *(Приложение 2).*

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 5 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 20 числа текущего месяца.

6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. №579.

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, который составляется в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.8. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.9. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.10. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (комнаты для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

* своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
* в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
* получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
* передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в следующих размерах:

* расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы (проживание), - от 250 до 650 рублей в сутки;
* расходов на выплату суточных - в размере от 100 до 350 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
* расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.7. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата такой оценки осуществляется за счет работодателя (ст. 187 ТК РФ).

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

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

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

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

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

8.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-230).

8.12. 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.

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

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. ТК РФ 218).

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

8.17. Оказывать содействие 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст.ТК РФ 370).

8.18. 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 (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.20. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

**8.21.1. Администрация** обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

* Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.
* Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
* Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
* Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.
* Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
* Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».
* Готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
* Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.
* Осуществляет систематические осмотры прилегающей территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).
* Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

**8.21.2. Профсоюз:**

* Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
* Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
* Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.
* Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.
* Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

**8.21.З. Стороны договорились:**

* По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.
* выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.
* Совместно осуществлять меры по внедрению новых Эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3, п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном районной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной районной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах.

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

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

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
* создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
* размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
* применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

9.14. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

**Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

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

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

10.15. 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 заработке и страховых взносах работников.

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

**ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

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

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

*Приложение № 1*

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  установлена квалификационная  категория | Должность, по которой рекомендуется  при оплате труда устанавливать  квалификационную категорию,  установленную по должности, указанной  в графе 1. |
| 1 | 2 |
| Учитель-дефектолог,  учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог;  учитель в специальных (коррекционных)  классах для детей с ограниченными  возможностями здоровья |
| Учитель  общеобразовательного  учреждения либо структурного  подразделения, реализующего  общеобразовательную  программу | Преподаватель того же предмета  (дисциплины) образовательного  учреждения начального или среднего  профессионального образования,  структурного подразделения  образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу начального или среднего  профессионального образования |

**Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи**

**«Центр диагностики и консультирования»**

663020 пгт. Емельяново, ул. Декабристов, 15 п.1 тел. 2-44-73,

E-mail: cdk\_emel@mail.ru

Приложение № 2

к коллективному договору

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «ЦДК»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Гафарова  «\_28\_\_» \_августа\_ 2023г |  | УТВЕРЖДАЮ  Директор МКОУ «ЦДК»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Лосяков  Приказ № \_5\_\_ от «\_28 \_ августа\_» 2023г | |
|  |  | |  |

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального казенного образовательного учреждения для детей,**

**нуждающихся в психолого-педагогической**

**и медико-социальной помощи**

**«Центр диагностики и консультирования»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» Емельяновского района» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», постановления администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрациии Емельяновского района», постановлением администрации Емельяновского района №1322 от 27.10.2016 «О внесении изменений в постановление администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрациии Емельяновского района»» и регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ «ЦДК» (далее - Организация).

Оплата труда работников Организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. [Минимальные размеры окладов](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100049) (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с «Условиями, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Организации, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» согласно *приложению №2* к настоящему Положению.

1.3. Наличие выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктами 1.2. настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-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);

-выплата за работу в сельской местности.

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании [статьи 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100987) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=707) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам МКОУ «ЦДК», устанавливаются согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

2.5. Выплата за работу в сельской местности производится работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Организации осуществляется в соответствии с «Видами, условиями, размером, и порядком установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК», согласно *приложению № 4* к настоящему положению, на основе коллективного договора, локального нормативного акта Организации о выплатах стимулирующего характера.

4. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Месячная заработная плата совместителей с учетом доплаты должна быть не ниже части МРОТ, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

4.1. На основании Федерального закона №522 от 19.12.2022г. «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» и закона Красноярского края от 09.12.2022г. №4-1353 «О внесении изменений в статью 4 Закона Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»» установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 25988 рублей в месяц.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения,

его заместителей и главных бухгалтеров

1. Оплата труда руководителя Организации, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера

2. Размер должностного оклада руководителя Организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Организации с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

3. Группа по оплате труда руководителя Организации определяется на основании объемных [показателей](#P2486), характеризующих работу Организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Организации и другие факторы, в соответствии с «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций», согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4. Руководителю Организации группа по оплате труда руководителей Организации устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МКОУ «ЦДК», согласно приложению № 6 и «[Переч](#Par36)нем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», согласно приложению №7 к настоящему Положению.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей Организации определяется в соответствии с [Решением](consultantplus://offline/ref=2E8A6F9E612EB4C6650EEFDE640145BFA203FB7DE26917C337E45229C751932CC5i9mAJ) Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам Организации на основании приказа руководителя МКУ «Управление образованием администрации Емельяновского района».

7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем Организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих Организаций, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

8. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с подразделом 2 [раздела II](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64044;fld=134;dst=100018) настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

9. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам может направляться на стимулирование труда работников Организации.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к положению  об оплате труда работников МКОУ «ЦДК» |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей

работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 3849,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 4053,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| 2 квалификационный уровень |  | 4498,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6649,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7569,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 6959,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 7926,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего  профессионального  образования | 7623,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 8683,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 8341,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 9505,0 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4053,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4276,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4498,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4943,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5431,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6854,0 |
| 5 квалификационный уровень | 7742,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4943,0 |
| 2 квалификационный уровень | 5431,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5961,0 |
| 4 квалификационный уровень | 7167,0 |
| 5 квалификационный уровень | 8367,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8993,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10418,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11219,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3481,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3649,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4053,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4943,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5431,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6542,0 |

4. Должности руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей  структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 9888,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10629,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11467,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4943,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5431,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6854,0 |
| 5 квалификационный уровень | 7742,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 8367,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8993,0 |
| 2 квалификационный уровень | 10418,0 |
| 3 квалификационный уровень | 11219,0 |
|  |  |

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников

МКОУ «ЦДК»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам МКОУ «ЦДК» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам МКОУ «ЦДК» устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

O = Omin + Omin x K / 100,

где:

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;

К – повышающий коэффициент

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=47247;fld=134;dst=100022) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение  повышающего коэффициента |
| 1. | За наличие квалификационной категории:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории | 25%  15% |
| 2. | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников прочих образовательных организаций | 20% |

5.1. Расчет повышающего коэффициента для педагогических работников производится по формуле:

K = K1 + K2,

где: K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат> 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где: Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к положению об оплате труда работников  МКОУ «ЦДК» |
|  |  |

Виды и размеры компенсационных выплат

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам

МКОУ «ЦДК»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников

МКОУ «ЦДК»

[Виды](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100011), условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда МКОУ «ЦДК»

1. Настоящие [виды](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100011), условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между МКОУ «ЦДК» (далее - Организация) и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование».

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Организации за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливаются в соответствии с [Таблицами](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100041) 1, 2.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты работникам Организации определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам Организации устанавливается в соответствии с [Таблицей](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100103) 3 к настоящему Порядку.

6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Работникам организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником организации времени, и величиной заработной платы конкретного работника организации за соответствующий период времени.

Персональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета персональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=61141;fld=134;dst=100142) выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 4 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Организации применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки   
за отчетный период. i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

ni

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке   
за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Организации.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников Организации.



где:

- фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;



- гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);



- сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.



Таблица №1

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | условия | | | | Предельное  количество баллов | | |
| наименование | | | индикатор |
| **Педагогические работники**:  педагог-психолог,  учитель-логопед,  учитель- дефектолог, социальный педагог | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса. | | Руководство объединениями специалистов (проектными командами, творческими группами, методическим Советом, Советом Центра) | | 1.1 Обеспечение работы в соответствии с планом | 10б. | | |
| Участие в работе аттестационной комиссии Центра, экспертных комиссиях, выполнение функций наставника, рецензирование учебно-методических материалов | | 1.2 Постоянное участие в комиссиях, ведение и подготовка отчетной документации. | 10б.  за каждый вид работы  отдельно  . | | |
| Работа в ППк учреждения | | Участие в работе | | 1.3 Участие в комиссии, подготовка отчетной документации | 10б. | | |
| Работа по повышению педагогической компетентности родителей и работников образовательной организации | | Проведение мероприятий для родителей, семей:  -воспитанников Центра;  -семей района | | 1.4 Проведение одного мероприятия для родителей ( лекторий, семинар, детско-родительское мероприятие) | 10б. | | |
| 1.5 Разработка методических рекомендаций , сценариев собраний. | 10б. | |
| 1.6 Освещение проблем детства в СМИ (газета, сайт) | 10б. | |
| Вклад в повышение качества образования, распространение собственного педагогического опыт | | Разработка, реализация коррекционно-развивающих, профилактических программ, элективных курсов, мониторингов, скринингов исследования  связанных с образовательной  деятельностью ,  внедрение новых диагностических пакетов | | 1.7 Наличие программ, прошедших экспертизу методического совета МКОУ «ЦДК». | 20б. | |
| Наличие опубликованных собственных методических разработок, опубликованных статей, научных публикаций, информационных статей, буклетов | | 1.8 районного уровня  краевого уровня  всероссийского уровня | 10б.  15б.  20б. | |
| Публичное представление собственного педагогического опыта на МО, научно-практических конференциях, семинарах, курсах повыш. квалифик. в форме открытого занятия, семинара, мастер-класса и тд. | | 1.9  Уровень учреждения | 10б. | |
| Районный уровень | 15б. | |
| Краевой уровень | 20б. | |
|
| Результативное межведомственное взаимодействие со специалистами по выявлению и сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья: | | а) со специалистами ППк образовательных организаций,  в) со специалистами здравоохранения,  г) со специалистами КДН и ЗП, УСЗН, органами полиции, судами, отделом опеки. | | 1.10 Наличие и результативность взаимодействия | 10б. | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
|  | Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | | Охват уч-ся Емельяновского района охваченных профориентационными услугами от потребности (100%) | 2.1  65-80%  50-65% | | 20б  10б | | |
| Исполнение запланированных мероприятий ИПР несовершеннолетних | 2.2  80-100%  от 5 и более  запланированных мероприятий | | 20б | | |
| Плановое решение проблем семьи в указанные сроки | 2.3  80%-100%  65%-79% | | 20б  10б. | | |
|  | | Оказание своевременной и качественной консультативной психолого-педагогической помощи участникам образовательного процесса | 2.4  100% обеспечение по обращению  от 5 и более | | 10б. | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Исполнительская дисциплина в ведении документации | | Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, рабочих программ, журналов) | 3.1  100% | | 10б. | | |
|  | Проведение психолого-педагогического мониторинга в районе. | 3.2  Аналитический отчет, свод данных | | 20б.  На период мониторинговых работ | | |
| Своевременное и качественное ведение баз данных утвержденных Центром | 3.3  100% | | 5б.  за каждую базу-данных | | |
| Участие в разработке и реализации проектов, программ связанных с образовательной деятельностью | | Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | 3.4 Призовое место в конкурсе проектов, программ  (получение гранта, диплома) | | 20б. |  | |
| 3.5 Издание печатной продукции в рамках проекта, программы | | 15б. |
|  | Осуществление дополнительных работ | | Участие в проведении ремонтных и других работ в учреждении | 3.6 постоянно | | 15б. |  | |
| **Административно -вспомогательный персонал**:  -секретарь | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Ведение документации учреждения | | Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам | 1.1 отсутствие замечаний администрации учреждения, контро | | 20б | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | | Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам, | 1.2  100% соответствие нормам действующего законодательства | | 20б | | |
| Обработка и предоставление дополнительной информации | | Наличие замечаний | 1.3  0 | | 10б | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 1.4  100% | | 20б | | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Оперативность | | Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества | 2.1  Постоянно | | 10б | | |
| Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого помещения | 2.2  Выполнение работ  ранее установленного срока без снижения качества | | 10б | | |
| Осуществление дополнительных работ | | Наличие дополнительных работ | 2.3  Своевременно, качественно | | 15б | | |
| Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций | | Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне | 2.4  Отсутствие замечаний | | 10б | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | Наличие регламентов по созданию внутренних документов | 3.1  соблюдение регламентов | | 10б | | |
|  | Инициатива и творческий подход к работе | | Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов | 3.2  1 предложение | | 10б | |  |
| Участие в реализации образовательных проектов | 3.3  1 проект | | 10б | |
| Участие в мероприятиях разного уровня | 3.4  1 мероприятие | | 10б | |
| Уборщик служебных помещений | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности | | Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий | 0 | | 20б | | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | | Наличие замечаний по утрате и порче имущества | 0 | | 20б | | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление дополнительных работ | | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | | 20б | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | | Участие в подготовке мероприятий | постоянно | | 10б | | |
| Инициатива и творческий подход к организации | | Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов | 1 предложение | | 20б | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | | 20б | | |
| Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году | | наличие замечаний со стороны комиссии по приемке | 0 | | 20б | | |
| Благоустройство территории учреждения | | Зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | | 20б | | |

Таблица №2

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии | Условия | | | Предельное  количество баллов |
| Наименование | | индикатор |
| **Иные руководящие работники:**  **-**Начальник отдела | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, диагностико-экспертной деятельности | материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, диагностико-экспертной деятельности | | в соответствии с лицензией,  паспорт кабинета,  требований диагностическим комплектам | 20б |
| наличие высококвалифицированных педагогических кадров | | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | 10б |
| обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | отсутствие предписаний  надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20б |
| система непрерывного развития педагогических кадров | | наличие и реализация программы развития педагогических кадров отдела | 20б |
| Сохранение здоровья учащихся в учреждении | организация качественной и своевременной консультативной и методической помощи обратившихся в центр | | отсутствие жалоб  клиентов | 10б |
| создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровья учащихся, воспитанников | 10% |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Обеспечение качества образования в учреждении | | показатели качества диагностической, консультативной, коррекционно-развивающей работы по результатам внутреннего контроля | не ниже 80% | 20б |
| участие отдела в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | 10б |
| Наличие экспериментальной площадки, получение гранта | 20б |
| Обеспечение открытости и доступности информации | Еженедельная работа с сайтом ЦДК | 20б |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | движение  учащихся в пределах 1-2% от общей численности | 20б |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Эффективность управленческой деятельности | | управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, рабочие программы педагогов) | наличие и реализация программ и проектов | 20б |

Таблица №3

Размер персональных стимулирующих выплат работникам МКОУ «ЦДК»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание установления выплаты | Размер к окладу (должностному окладу)\* |
| 1 | За опыт работы в занимаемой должности  от 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  от 5 до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;  при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения; | 5%  15%  20%  15%  20%  15%  25%  30%  25%  30%  25%  35%  40%  35%  40% |
| 2 | специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. | 20% |

\* - расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Таблица №4

Размер выплат по итогам работы работников МКОУ «ЦДК».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки, результативности и качества труда работников учреждения | условия | | Предельное  количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; | Результативность участия в профессиональных конкурсах | Победитель/дипломант конкурса  -Муниципального уровня  -Краевого уровня  -Российского уровня | 50б.  70б.  100б. |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения; | Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, рабочих программ, журналов) | 100% | 50б. |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | показатели качества диагностической, консультативной, коррекционно-развивающей работы по результатам внутреннего контроля | 80-100%  (в соответ. с программой) | 50б. |
| Участие в инновационной деятельности; | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100б. |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий. | Наличие важных работ, мероприятий | Краевые  Районные  внутри учреждения | 50б.  40б. |

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников

МКОУ «ЦДК»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Организации | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации | | | |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| 1. | Организации, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» | 2,6-3,0 | 2,1-2,5 | 1,8-2,0 | 1,5-1,7 |

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников

МКОУ «ЦДК»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК» (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК» (далее - организация).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

организацию МКОУ «ЦДК».

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО

i=1 i

ДОср = --------,

N

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации; n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников

МКОУ «ЦДК»

[Перечень](#Par36) должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| 1. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | учитель-логопед  учитель-дефектолог  педагог-психолог  социальный педагог |