МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮРЬЕВ-ПОЛЬСКИЙ РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»

Владимирская область, Юрьев-Польский район, г. Юрьев-Польский, ул. 1 Мая, д. 54, тел 8(49246) 2-23-99

ИНН 3326004334 КПП 332601001 ОГРН 1023301254558

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Департамент труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 10579 от 02.10.2020
Подпись
ФИО А.Г. Григорьев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы»

на срок с «11»марта 2020 г. по «11» марта 2023 года

Принят на собрании трудового коллектива «11» марта 2020 года

Юридический адрес:
601800, Владимирская область,
Юрьев-Польский район,
г. Юрьев-Польский , ул. 1 Мая, д. 54

От работодателя:

И.о. директора МБУ ДО ЦВР

Е.А. Минеева

«11» марта 2020 г.

Минеева Елена Александровна

Подписано цифровой подписью: Минеева Елена Александровна

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.Ю. Егорова

«11» марта 2020 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮРЬЕВ-ПОЛЬСКИЙ РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»

Владимирская область, Юрьев-Польский район, г. Юрьев-Польский, ул. 1 Мая, д. 54, тел. 8(49246) 2-23-99

ИНН 3326004334 КПП 332601001 ОГРН 1023301254558

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы»

на срок с «11»марта 2020 г. по «11» марта 2023 года

Принят на собрании трудового коллектива «11» марта 2020 года

Юридический адрес:
601800, Владимирская область,
Юрьев-Польский район,
г. Юрьев-Польский , ул. 1 Мая, д. 54

От работодателя:

И.о. директора МБУ ДО ЦВР

Е.А. Минеева

«11» марта 2020 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.Ю. Егорова

«11» марта 2020 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБУ ДО ЦВР и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Соглашение между департаментом образования администрации Владимирской области и Владимирской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Соглашение между управлением образования администрации муниципального образования Юрьев-Польский район и районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – и.о. директора МБУ ДО ЦВР Минеевой Елены Александровны (далее – работодатель);

работники МБУ ДО ЦВР в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Егоровой Любови Юрьевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 11 марта 2023 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

К сообщению о сокращении численности или штата работников должны быть приложены проекты приказов о сокращении численности или штата работников, проект нового штатного расписания, информация об изменении учебной нагрузки, количества классов и групп, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, сообщение должно содержать социально- экономическое обоснование проводимых мероприятий.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года- применяющие инновационные методы работы;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;

- при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

2.2.9. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право приема на работу при появлении вакантных рабочих мест в образовательной организации, а также содействовать их трудоустройству на новые рабочие места, в т.ч. в других учреждениях.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.2.18. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации:

-определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

-при заключении трудовых договоров с педагогами-организаторами, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

-включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

1) участие в разработке рабочих программ;

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

3) ведение журнала учета работы педагога дополнительного образования;

4) составление плана воспитательной работы и плана работы с родителями;

-локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБУ ДО ЦВР определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

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

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

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

3.11. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами. При шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий

по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для указанных работников может предусматриваться свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (в рамках реализации ст. 262.2.ТК РФ: Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей (введена Федеральным законом от 11.10.2018 N 360-ФЗ).

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

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

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

3.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35

Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Не допускается снижение уровня заработной платы работников образовательной организации, в том числе педагогических работников, достигнутого за аналогичный период прошлого года.

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

Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день для получающих оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, включает в себя наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в учреждении системой оплаты труда.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при увеличении продолжительности стажа работы в образовательной организации.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В приложении №1 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которые устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Сохранять педагогическим работникам, являющимся пенсионерами, по истечении срока действия квалификационной категории оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории как минимум до окончания учебного года.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.4. За педагогическими работниками, аттестованными на первую и высшую категории по должности «педагог-организатор», сохраняются условия оплаты труда установленной квалификационной категории при работе в должности «педагог дополнительного образования».

При оплате труда по должности «педагог дополнительного образования» учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности «учитель (преподаватель)», «мастер производственного обучения», «учитель-логопед», «логопед», «учитель-дефектолог» при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности.

5.2.5. Распространяется льготная процедура аттестации в форме собеседования на педагогических работников, являющихся участниками конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям».

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

5.2.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Освобождать работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на 1 рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочную, в течение пяти лет до наступления такого возраста или выработке необходимого специального стаж и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (досрочной страховой пенсии), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

(в рамках реализации ст. 185.1. ТК РФ: Гарантии работникам при прохождении диспансеризации введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия первичной профсоюзной организации, урегулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

-определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

-представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

-установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

-сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Представители первичной профсоюзной организации имеют право на участие в заседаниях коллегиальных органов управления образовательной организации, формируемых в соответствии с ее уставом, с правом совещательного голоса .

7.15. Работа в качестве председателя или члена иного выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящих структур Профсоюза признается работодателем значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса .

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10. Стороны договорились:

10.1. Помимо обязательств и норм, принятых в рамках настоящего коллективного договора, выполнять обязательства и нормы, предусмотренные

отраслевыми соглашениями: между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным между управлением образования и райкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений, в рамках сферы деятельности и полномочий образовательной организации, предусмотренных действующим законодательством, что означает волеизъявление сторон настоящего коллективного договора о полном присоединении к указанным Соглашениям.

От работодателя:
Руководитель образовательной организации

_____ Е.А. Минеева
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Л.Ю. Егорова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Приложение 1

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Л.Ю. Егорова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«__»_____20 ___ г.

Утверждаю :
Руководитель образовательной организации

_____Е.А. Минеева
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«___»_____20 ___ г.

Перечень рабочих мест по профессиям и должностям, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№	Наименование профессий и должностей работников	Наименование структурного подразделения	Номер карты специальной оценки условий труда работников	Размеры доплат %
1	Повар	Оздоровительный лагерь «Лесная сказка»	4340190	12%

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
Председатель профсоюзного комитета	И.о. директора
_____Л.Ю. Егорова	_____ Е.А. Минеева
	Приказ №257 от 25.12.2019

ПОРЯДОК
установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетного учреждения дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы»

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода к организации деятельности, оценке качества труда и усиления материальной заинтересованности различных категорий работников МБУ ДО ЦВР, кадровой обеспеченности учреждения дополнительного образования, в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера разработано с учетом действующего трудового законодательства, нормами трудового права, Порядка установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных образовательных учреждений МО Юрьев-Польский, утвержденного приказом управления образования от 208.02.2017 г. №96., с учетом изменений, утвержденных Приказом управления образования от 28.06.2018 №265.

1.3. Результативность труда работников ЦВР определяется на основании критериев оценки деятельности (по каждой должности и профессии отдельно). Приложения № 4-11.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

2.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12 % по результатам специальной оценки условий труда работников;

б) за работу с особо тяжелыми, особо опасными условиями до 24 % по результатам аттестации рабочего места; конкретный размер выплаты устанавливается после аттестации рабочего места.

2.1.2. Выплаты за работу в ночное время: каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере -35 %.

2.1.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и объема работы. (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

2.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153.ТК)

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на период выполнения данных видов работ, но не более чем на учебный год (с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

3.1.1. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 1 к Положению;

3.1.2. за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с приложением № 2 к Положению;

3.1.3. за стаж работы, выслугу лет в соответствии с приложением № 3 к Положению;

3.1.4. за почетные звания в соответствии с приложением № 4 к Положению;

3.1.5. выплаты за результативность и качество труда с учетом критериев оценки результатов деятельности в соответствии с приложением № 5 к Положению с конкретным указанием выплат;

3.2.Выплаты за результативность и качество труда устанавливаются на основании решения комиссии. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа. В состав комиссии могут входить представители органов, осуществляющих государственно – общественное управление в сфере образования, трудовых коллективов и профсоюзных организаций.

3.3. Выплаты стимулирующего характера могут изменяться приказом руководителя учреждения с учетом объема и качества выполняемой работы.

4.Иные выплаты

4.1.Работникам может выплачиваться материальная помощь и разовые премии в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Материальная помощь выплачивается в случаях:

4.2.1. Рождение ребенка в размере до 5000 руб.

4.2.2. Смерти близких родственников до 3000 руб. (супруги, родители, дети, братья, сестры), смерти работника до 5000 руб.

4.2.3. К юбилейным датам в размере до 5000 руб.(50 лет и далее каждые 5 лет)

4.2.4. На лечение (при наличии существенных затрат работника) в размере не более двух средних размеров оплаты труда по учреждению.

4.3. Разовые премии выплачиваются согласно приложению №7.

Приложение 1
к Порядку установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦВР

Перечень
выплат за дополнительную работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1.1. Выплаты за заведование оборудованными и	

паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами, спортивными комплексами, бассейнами	15
1.2. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями: - в учреждении образования - территориальными - профессионально-отраслевыми	 15 20 20

Приложение №2
к Порядку установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦВР

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- выплаты библиотечным и медицинским работникам в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%
от 10 до 20 лет - 30%
от 20 до 25 лет - 35 %
свыше 25 лет - 40%

Приложение №3
к Порядку установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦВР

Выплаты стимулирующего характера за почетные звания

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения в пределах фонда оплаты труда:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР- 20%;

- работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования" "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач ", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный ", "Заслуженный", руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

- работникам, имеющим звания "Заслуженный тренер", «Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса ", «Гроссмейстер по шахматам (шашкам) - 20%;

- кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

Приложение №4
к Порядку установления максимальных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБУ ДО ЦВР

Приложение №4.1.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора общеобразовательного учреждения по учебно – воспитательной работе, по организационно-массовой работе, по воспитательной работе

Критерии	Количество баллов	Самооценка заместителя директора	Оценка комиссии в баллах
Качество обучения и воспитания (41 балл)			
1. Охват детей дополнительным образованием сохранение % охвата увеличение % охвата	**0 - 3** 2 3		
2. Охват образовательно-воспитательной деятельностью детей различных категорий: - дети с ограниченными возможностями - дети, состоящие на учете в ГДН -дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации -дети, нуждающиеся в коррекционной работе	**0 – 4** 1 1 1 1		
3.Сохранение контингента обучающихся (% отсева)	**0-2**		
4. Увеличение доли программ - авторских - интегрированных - долгосрочных - комплексных	**0-6** 2 1 2 1		
5. Доля обучающихся, освоивших программу дополнительного образования по итогам года: 90-100% 80-89% 70-79 % 60-69 %	**0-4** 4 3 2 1		
6. Отсутствие отрицательной динамики доли обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы на «высоком» и «среднем» уровне (за 3 года). - стабильность результата - положительная динамика - увеличение количества детей, освоивших программу на	**0-4** 2 3 1		

«высоком» уровне			
7. Наличие учащихся – победителей и лауреатов конкурсов - муниципальный уровень - областной уровень - всероссийский уровень	**0 – 6** 1 2 3		
8. Доля учащихся, получивших удостоверение о прохождении предпрофильной подготовки от общего количества прослушавших элективные курсы. - 91-100% - 81-90% - 71-80%- -61-70%	**0 – 4** 4 3 2 1		
9. Психолого-педагогическое сопровождение педагогического процесса -осуществляется только педагогами -осуществляется по отдельным направлениям -комплексное сопровождение педагогами и специалистом	**0- 3** 1 2 3		
10. Реализация социального заказа - 91-100% -81-90% -71-80% -61-70% -51-60%	**0 – 5** 5 4 3 2 1		
1.Обобщение собственного опыта работы в качестве заместителя директора или опыта работы ЦВР с занесением в - муниципальный банк данных - областной банк данных - наличие публикаций в региональных и федеральных изданиях	**0-5** 1 2 2		
2. Обобщение опыта работы педагогов с занесением в - муниципальный банк данных - областной банк данных	**0-2**		
3. Использование педагогами ЦВР в учебно – воспитательном процессе современных педагогических технологий с их презентацией на различного уровня мероприятиях - муниципальный уровень - областной уровень	**0 – 2** 1 2		
4. Системное использование педагогами ЦВР ИКТ в учебно – воспитательном процессе (% от доли педагогов) - более 50% -менее 50%	**0 – 2** 2 1		
5. Результативность участия в ОЭР - выполнение плана ОЭР - презентация положительных результатов	**0 – 2** **1** **2**		
6. Обобщение и распространение передового педагогического опыта в рамках профессионального сообщества (с учетом качества подготовки и востребованности материала) - выступления на РМО - выступления на конференциях, семинарах муниципального уровня областного уровня	**0 – 3** 1 2 3		
7. Тиражирование и распространение опыта	**0 – 2**		

инновационной педагогической деятельности при наличии подтверждающего документа - на областном уровне - на всероссийском уровне	 1 2		
8. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, фестивалях и т.д.) - муниципальный уровень - областной уровень	**0 – 2** 1 2		
9. Введение в практику работы: -новых образовательных областей; - новых организационных форм образовательной деятельности; - новых форм работы со старшеклассниками; - новых форм работы с педагогами	**0 – 4** 1 1 1 1		
10. Создание различных информационных банков по основным направлениям работы ЦВР - создание банка информации - с ведением мониторинга	**0 – 2** 1 2		
1.			
2. Отсутствие у обучающихся, состоящих на учете в ГДН, правонарушений в течение учебного года	**0 - 1**		
3. Доля обучающихся, входящих в РДОО 91-100% -81-90% 71-80%	**0-3** 3 2 1		
4. Организация работы с родителями: - системность - традиционные формы -новые формы	**0 – 4** 1 1 2		
5. Доля обучающихся, посещающих мероприятия: -ЦВР город район	**0 – 3** 1 1 1		
6. Качество проводимых мероприятий Высокий уровень Средний уровень Низкий уровень	**0 – 2** **2** **1** **0**		
7. Наличие органов детского самоуправления в учреждении	**0 - 1**		
8. Наличие летнего лагеря дневного пребывания	**0 - 1**		
9. Разработка и реализация ПР и сквозных программ - выполнение на 70 % - выполнение на 80 % - выполнение на 100 %	**0 – 3** 1 2 3		
10. Разработка и реализация социальных проектов - разработка - реализация	**0 – 3** 1 2		
11.Социальное партнерство -наличие договоров -выполнение договорных обязательств со стороны ЦВР	**0-3** 1 2		
1.Использование педагогами ЦВР в учебно – воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий	**0 – 2** **2**		

– при реализации единого подхода в учреждении - частичное использование	**1**		
2. Отсутствие учащихся, стоящих на учете по причине алкогольной и наркотической зависимости	**0 - 1**		
3.Отсутствие в ЦВР случаев травматизма	**0 - 1**		
1. Положительная субъективная оценка со стороны учащихся (с учетом отсутствия конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб)	**0 - 1**		
2. . Положительная субъективная оценка со стороны работников ЦВР (с учетом отсутствия конфликтных ситуаций и обоснованных жалоб)	**0 - 1**		
3.Положительная субъективная оценка со стороны учащихся	**0-1**		
1. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации	**0 - 1**		
2. Прохождение проблемных, творческих, рейтинговых курсов, участие в работе творческих групп	**0 - 1**		
ИТОГО	**100**		

*при наличии 2 и более жалоб из общего числа баллов вычитаются 3 балла
** при наличии данной категории учащихся из общего числа баллов вычитаются 3 балла
***при выявлении фактов, подтвержденных справкой управления образования по результатам проверки общеобразовательного учреждения, из общего количества баллов вычитаются 3 балла

Приложение №4.2.

Критерии оценки эффективности деятельности начальника оздоровительного лагеря

Критерии	**Кол-во баллов**	**Самооценка**	**Оценка комиссии в баллах**
1. Качество условий для осуществления уставной деятельности 30 баллов)			
1.1.Состояние территории и помещений (по оценке учредителя) соответствуют требованиям от 70% до 80%; соответствуют требованиям от 80% до99% соответствуют требованиям на 100%	**0-10** 2 7 10		
1.2.Обеспечение выполнения требований безопасности пожарной и электробезопасности) более 80%; более 90 %; полностью соответствуют требованиям	**0-5** 3 4 5		
1.3. Обеспечение соответствия нормативно-правовой базы: соответствуют требованиям от 80% до99% соответствуют требованиям на 100%	**0-5** 2 5		
1.4.Отсутствие и своевременное устранение предписаний Роспотребнадзора (по результатам проверки)	**0-2**		
1.5Отсутствие и своевременное устранение предписаний Госпожнадзора (по результатам проверки)	**0-2**		
1.6. Оформление территории и помещений, наличие	**0-1**		

необходимой информации (по оценке учредителя)			
1.5 Обеспечение условий по охране труда и технике безопасности. более 80%; более 90 %; полностью соответствуют требованиям	**0-5** 3 4 5		
2. Эффективность деятельности (70 баллов)			
2.1 Выполнение плановых показателей заполняемости лагеря 50%; 51- 60 %; 61 - 70 % Более 70 %	**0-25** 2 4 6 8		
2.2 Организация профильных смен в период школьных каникул Одна смена – 3 балла	**0-10**		
2.3 Выполнение плана по доходам от платных услуг (в %): 50%; 51- 60 %; 61 - 70 % Более 70 %	**0-5** 2 4 6 8		
2.4 Участие оздоровительного лагеря в конкурсаз, фестивалях, конференциях и т.д. Участие -5 Лауреат, победитель - 8	**0-5**		
2.5 Введение в практику работы: • новых воспитательных программ • новых организационных форм • программ дополнительного образования • программ социальной реабилитации	**0-9** **1** **1** **3** **4**		
2.6 Проведение на базе оздоровительного лагеря конференций, семинаров, тренировочных мероприятий и др. • в период работы лагеря, • после окончания смен	**0-5** **2** **5**		
2.7Отсутствие выявленных нарушений при выполнении финансово- хозяйственных операций и хранения материальных ценностей (по актам проверок) выявлены более 2-х нарушений выявлены более 3-х нарушений выявлены менее 2-х (незначительных) нарушений отсутствие нарушений	**0-5** 0 1 2 5		
2.8 Исполнительская дисциплина несвоевременное выполнение более 50%поручений, распоряжений несвоевременное выполнение менее 10%поручений, распоряжений своевременное выполнение всех поручений, распоряжений	**0-5** -1 2 5		
3. Социальные критерии			
3.1 Отсутствие обоснованных обращений ,жалоб граждан: наличие более 2-х жалоб, претензий отсутствие претензий, жалоб	0-**5** -1 5		
3.2 Степень удовлетворенности детей 70-85%	0-2 1		

86-100%	2		
3.3 Степень удовлетворенности детей 70-85% 86-100%	0-2 1 2		
3.4 Отзывы о деятельности лагеря независимых профсоюзов	0-1		
3.5 Публикации в прессе, информация на сайте	0-1		
4. Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	**0-4**		
4.1 Оздоровительный эффект 50-80% Более 80%	**0-2** **1** **2**		
4.2 Отсутствие случаев травматизма	**0-2**		
Итого	**100**		

*-при наличии 2-х и более обоснованных жалоб из общего количества вычитаются 3 балла

Приложение №4.3

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по АХР

Критерии	**Кол-во баллов**	**Самооценка**	**Оценка комиссии**
Создание условий для осуществления образовательной деятельности (40 баллов)			
1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности. - до 60%- -более 60% -более 70% -более 80% -более90 % -100 %	**0-5** 0 1 2 3 4 5		
2. Санитарно-гигиеническое состояние помещения -менее 80% - более 80% -100%	**0-10** по 0 по 1 по 2		
3. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса -менее 70% -70%- 80% -79%-99% -100%	**0-10** 0 2 5 10		
4. Состояние территории ЦВР и помещений менее 70% -70%- 80% -79%-99% -100%	**0-10** 0 2 5 10		
5. Обеспечение условий по охране труда и технике безопасности - до 60%- -более 60% -более 70% -более 80% -более90 %	**0-5** 0 1 2 3		

-100 %	4 5		
Эффективность деятельности (60 баллов)			
1 Эффективная работа по обеспечению основных систем жизнедеятельности (электроснабжение, водоснабжение,канализация, отопление, АПС) - наличие сбоев в работе систем жизнеобеспечения - своевременное устранение сбоев в работе работниками различных служб -отсутствие или своевременное устранение сбоев в работе самостоятельно без руководителя	**0-20** 0 по 2 по 5		
2. Наличие и качественное ведение необходимой документации по охране труда, технике безопасности, учету материальных ценностей -замечания по ведению документации во всех блоках -замечания по ведению документации в 3-х блоках - замечания по ведению документации в 2-х блоках -замечания по ведению документации в 1-м блоке - отсутствие замечаний	**0-10** 0 3 6 8 10		
3.Своевременное заключение и качественная реализация договоров на приобретение товаров и услуг - своевременное заключение более 80% договоров - своевременное заключение более 85% договоров -своевременное заключение более 90% договоров - своевременное заключение более 95% договоров - своевременное заключение всех договоров	**0-5** 1 2 3 4 5		
4.Привлечение внебюджетных средств к смете ЦВР -внебюджетные средства не привлекались -привлечение в размере не менее 0,5 % от фонда оплаты труда ЦВР - привлечение в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда ЦВР	**0-5** 0 2 5		
5.Отсутствие выявленных нарушений при выполнении финансово-хозяйственных операций и хранения бухгалтерской документации (по актам проверки) - выявлены нарушения (по актам и справкам проверок) -отсутствие нарушений	**0-5** 0 5		
6. Исполнительская дисциплина -своевременное выполнение менее 80% поручений. распоряжений - своевременное выполнение менее 85% поручений, распоряжений - своевременное выполнение менее 90% поручений, распоряжений - своевременное выполнение менее 95% поручений, распоряжений - своевременное выполнение всех поручений, распоряжений	**0-5** 1 2 3 4 5		
7. Отсутствие обоснованных жалоб работников ЦВР, родителей	**0-3**		
8 Выполнение работы, не входящие в должностные обязанности	**0-7**		

Приложение №4.4

Критерии оценки эффективности деятельности педагога-организатора общеобразовательного учреждения

№ п/п	**Критерии по направлениям деятельности**	**кол-во баллов**	**Само оценка**	**Оценка комис сии**
1	Качество программ деятельности, плана работы, методических разработок, материалов (по оценке администрации ОУ)	**0-5**		

2	Качество проведенных общешкольных мероприятий (по оценке администрации ОУ)	**0-10**		
3.	Привлечение обучающихся, состоящих на всех видах учета, к участию в школьных мероприятиях: -периодически -систематически	**0-10** 5 10		
4.	Доля обучающихся, охваченных детскими общественными объединениями -охват 70-80 % -более 80% -более 90 %	**0-5** 1 3 5		
5.	Наличие и функционирование органов детского самоуправления (по оценке администрации ОУ)	**0-3**		
6	Наличие у детской общественной организации степени победителя, лауреата, дипломанта -муниципальный уровень -региональный уровень -всероссийский уровень	**0-10** 4 7 10		
7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, конференциях и т.д. лично подготовленных воспитателем: - обучающийся – победитель(и) и призер(ы) муниципального уровня; - обучающийся – победитель(и) и призер(ы) регионального уровня; -обучающийся– победитель(и) и призер(ы) федерального уровня Наличие победителей и призеров в сетевых проектах Дополнительно за каждого победителя, призера, дипломанта -муниципальный уровень -областной уровень -всероссийский уровень -сетевые проекты	**0-15** 3 5 10 2 0,5, но не более 5 1, но не более 5 8 0,5, но не более 4		
8.	Наличие призовых мест, степени лауреата, дипломанта: -в профессиональных конкурсах: муниципальный уровень областной уровень всероссийский уровень -В конкурсе «Учитель года»: муниципальный уровень: лауреат победитель областной уровень: лауреат	**0-15** 3 4 5 3 5 8		

	победитель	10		
9.	Создание и ведение банка данных по различным направлениям деятельности (по 1 баллу за каждый, но не более 5)	**0-5**		
10.	Организация эффективного взаимодействия с социальными партнерами: - с «внутренними» социальными партнерами (на уровне учреждения) -с «внешними» партнерами (УДОД, учреждения культуры и т. д.)	**0-4** 2 4		
11.	Состояние документации: -отсутствие замечаний по ведению документации педагога - организатора	**0-3**		
12.	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	**0-1**		
13.	Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества -открытые занятия, мастер – классы, «круглые столы» -выступления на РМО, -выступления на педагогических советах, родительских собраниях; -публикации, выступления на конференциях, семинарах: муниципального уровня областного уровня -занесение опыта в банк данных: -муниципальный -региональный	**0-8** 1 1 1 2 5 2 4 Не более 8		
14.	Обеспечение исполнительской дисциплины: -своевременность предоставления информации -своевременность и качество предоставления информации	**0-2** 1 2		
15	Качественное оформление кабинета	**0-4**		
	Итого	**100**		

Приложение №4.5

Критерии оценки эффективности педагога дополнительного образования общеобразовательного учреждения

Критерии	**Количество балов**	**Само-оценка**	**Оценка комиссии**
1. Качество и доступность образовательной услуги (46 баллов)			
1.1.Доля обучающихся, имеющих высокий и средний уровень освоения образовательной программы («4» и «5») 80% и выше 76-80 % 71-75 % 66-70 % 61-65%	**0-7** 7 6 5 4 3		

56-60 % 51-55 %	2 1		
1.2. Степень постоянства состава образовательных объединений (рассчитывается по каждой группе) -более 70% (2-ой год обучения) -более 80% (2-ой год обучения) -более 70% (3-ий год обучения) -более 60% (4-ый год обучения) -более 60% (5-ый год обучения)	**0-10** 2 4 6 8 10		
1.3. Привлечение к занятиям детей различных категорий: -дети – инвалиды -дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации -дети, нуждающиеся в коррекционной работе	**0-6** 2 2 2		
1.4. Привлечение к занятиям детей, состоящих на учете в ГДН, КДН и ЗП (при условии посещения не менее 6 мес.) *Указать ФИ ребенка*	**0-5**		
1.5. Наличие учащихся, победителей и призеров смотров, конкурсов, фестивалей, соревнований различного уровня: -уровень образовательного учреждения -муниципальный -областной -окружной -всероссийский	**0-15** 1 2 7 10 15		
1.6. Положительная динамика освоения дополнительных общеразвивающих программ через увеличение числа учащихся – победителей и призеров соревнований, конкурсов, фестивалей, выставок и т.п.: -отсутствие динамики - -наличие динамики –	**0-1** 0 1		
1.7. Участие детского коллектива в концертной, выставочной деятельности, в проведении мастер-классов, показательных выступлений - на уровне ЦВР - на уровне города - - областной и выше уровень –	**0-2** 1 2 3		
2.Качество условий для обеспечения образовательной услуги (9 баллов)			
2.1. Наличие паспорта мест занятий	**0-1**		
2.2. Изменение оформления и образовательной среды кабинета в течение учебного года	**0-2**		
2.3. Создание комфортных условий пребывания участников педагогического процесса в ЦВР: - благоустройство, озеленение территории, участие в субботниках - оформление интерьеров и помещений ЦВР - участие в подготовке учреждения к новому учебному году, - поддержание санитарного состояния кабинета в соответствии с требованиями надзорных органов,	**0-6** **1** **1** **1** **1**		

- участие в подготовке лагеря к оздоровительной кампании - участие в оформлении учреждения к районным мероприятиям	**1** до 1 балла за каждое		
3.Эффективность профессиональной деятельности, профессиональная активность педагога (35 баллов)			
3.1. Обобщение и распространение педагогического опыта в рамках профессионального сообщества -открытые уроки, мастер – классы, «круглые столы» -выступления на РМО, педагогических советах -выступления на конференциях, семинарах муниципального уровня областного уровня всероссийского уровня	**0-5** 1 1 1 2 3		
3.2. Обобщение в текущем учебном году опыта работы с занесением в -муниципальный банк данных -областной банк данных	**0-4** 2 4		
3.3. Наличие призовых мест, степени лауреата, дипломанта в профессиональных конкурсах -муниципальный уровень -областной уровень -всероссийский уровень	**0-5** 2 4 5		
3.4. Разработка и реализация авторских программ: -разработка программы с экспертизой в текущем учебном году -внедрение программы другими педагогами в текущем учебном году	**0-5** 2 2		
3.5. Разработка и реализация в текущем учебном году ИОМ для обучающихся различных категорий	**0-2** 1 балл за каждый		
3.6. Участие в экспериментальной образовательной деятельности (максимальное количество баллов - при выполнении плана, презентации результатов)	**0-2**		
3.7. Размещение методических публикаций в профильных журналах, СМИ -регионального уровня -российского уровня	**0-3** **2** **3**		
3.8. Разработка методических материалов (рекомендаций, пособий), используемых в образовательном процессе (в полугодие): - от 1 до 3 - более 3	**0-2** **1** **2**		
3.9. Наставничество	**0-2**		
3.10. Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов различного уровня: - муниципальный - региональный - российский	**0-3** **1** **2** **3**		
3.11. Организация и проведение конкурсных	**0-2**		

мероприятий по профилю деятельности творческого объединения по собственной инициативе: - на уровне учреждения - на муниципальном уровне	 **1** **2**		
5. Эффективность воспитательной работы (15 баллов)			
4.1. Наличие системы воспитательной деятельности в коллективе	**0-2**		
4.2. Работа в каникулярное время - организация выездов с детьми (экспедиции, походы, сборы и др.) - организация мастер-классов, участие, подготовка и проведение мероприятий	**0-2** **1** **1**		
4.3. Активность участия детского коллектива в общественно-значимых делах, мероприятиях различного уровня Количество мероприятий: - от 1 до 3 - более 4	**0-2** **1** **2**		
4.4. Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партеров (за рамками педагогической нагрузки педагога) - сотрудничество с двумя учреждениями - от 3 до 5 учреждений	**0-1** **0,5** **1**		
4.5. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями - от 1 до 3 мероприятий - более 3	**0-2** **1** **2**		
4.6.Проведение с обучающимися досуговых мероприятий за рамками учебных занятий	**0-2**		
4.7.Наличие учащихся, снятых с учета в ГДН, в течение учебного года	**0-2**		
4.8. Степень удовлетворенности родителей деятельностью объединения (по результатам анкетирования) 50%-70% Более 70%	**0-2** 1 2		
5.Сохранение и укрепление здоровья обучающихся (3 балла)			
5.1.Отсутствие случаев травматизма	**0-1**		
5.2. Использование здоровьесберегающих технологий	**0-1**		
5.3. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися объединения	**0-1**		
6.Повышение квалификации и профессиональная переподготовка (2 балла)			
6.1Своевременное прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	**0-1**		
6.2. Участие в работе творческих групп	**0-1**		
7.Показатели, отражающие специфику образовательного учреждения (6 баллов)			
7.1. Организация образовательной или досуговой деятельности, приносящей доход.	**0-3**		
7.2. Улучшение материально-технической базы	**0-2**		

творческого объединения за счет внебюджетных источников (спонсоров, предприятий (без платных услуг)			
7.3. Наполняемость групп (по актам проверок УО и контроля администрации) более 90% менее 50%	 **1** **-1**		
Итого	**116**		

Приложение №4.6
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности зав. производством столовой

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-20** 5 10 20		10
2	Обеспечение исполнительской дисциплины - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя - своевременное выполнение 100% поручений руководителя - отсутствие нарушений трудовой дисциплины	**0-10** 2 5 10		
3	Обеспечение сохранности оборудования и материальных ценностей (на основании актов проверки) - не более 4 замечаний, - не более 2 замечаний, - отсутствие замечаний,	**0-10** 2 5 10		
4	Соблюдение санитарно-гигиенических требований: - допускается не более 4 замечаний, нарушений; - допускает не более 2 замечаний, нарушений -замечаний, нарушений нет.	**0-20** 5 10 20		
5	Оценка деятельности : -наличие 2-х и более обоснованных жалоб, претензий на качество работы -наличие менее 2-х обоснованных жалоб, претензий на качество работы - отсутствие обоснованных жалоб, претензий на качество работы	**0-20** 5 10 20		
6	Своевременное оформление и сдача в бухгалтерию ежемесячной отчетно-учетной документации: -не более 4 замечаний, нарушений; -не более 2 замечаний, нарушений; -замечания, нарушения отсутствуют	**0-10** 2 5 10		
7	Своевременное заключение договоров с поставщиками продукции по более выгодным ценам	**0-5**		

8	Выполнение графика питания без учета объективных причин: -не более 2 случаев нарушения графика; - нарушений нет	**0-5** 2 5		
	Итого	**100**		

Приложение №4.7
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности работников столовой (повара, помощника повара)

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	самооценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля; - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0 – 30** 0 10 20 30		
2.	Отсутствие обоснованных жалоб - имеется не более двух жалоб - не имеется жалоб	**0-20** 10 20		
3.	Обеспечение сохранности материальных ценностей: - не более 2-х нарушений и недостатков; - отсутствие нарушений и недостатков. (на основании актов проверки)	**0 – 10** 5 10		
4.	Качественное и своевременное оформление документации - не более 2-х замечаний - отсутствие замечаний	**0 – 10** 5 10		
5	Содержание рабочих помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии: - имеют место отдельные незначительные нарушения - постоянно соблюдает требования СанПиН	**0 – 20** 10 20		
6	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины: - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя - своевременное выполнение 100% поручений руководителя - отсутствие нарушений трудовой дисциплины	**0 – 10** 2 5 10		
	Итого	**100**		

Приложение №4.8
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности подсобного рабочего по кухне

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии

1	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-50** 0 10 30 50		
2	Содержание рабочих помещений, кухонного оборудования пищеблока в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии: - имеют место отдельные незначительные нарушения - постоянно соблюдает требования СанПиН	**0 – 30** 10 30		
3	За своевременное проведение дератизации и дезинсекции в помещениях пищеблока - проводятся не своевременно - проводятся 1 раз в квартал, полугодие	**0-10** 5 10		
4.	Обеспечение высокой исполнительской дисциплины: - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя - своевременное выполнение 100% поручений руководителя - отсутствие нарушений трудовой дисциплины	**0 – 10** 2 5 10		
	Итого	**100**		

Приложение №4.9
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля; - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-20** 0 5 10 20		
2	Качество подготовки документов по школе и кадрам: - имеют место отдельные нарушения -документация в исключительных случаях не соответствует требованиям Положения о делопроизводстве в школе; - вся документация соответствует требованиям	**0-20** 5 10 20		

3.	Обеспечение исполнительской дисциплины - не более 4-х замечаний; - не более 2-х замечаний; - без замечаний. (по оценке администрации школы)	**0 – 20** 5 10 20		
4.	Обеспечение сохранности материальных ценностей: - не более 2-х нарушений и недостатков; - отсутствие нарушений и недостатков. (на основании актов проверки)	**0 – 20** 10 20		
5.	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии: -имеют место отдельные нарушения -постоянно соблюдается чистота и порядок	**0 – 10** 5 10		
6.	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний: - имеется не более 2-х жалоб; - не имеется жалоб	**0 – 10** 5 10		
	Итого	**100**		

Приложение №4.10
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности водителей

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1.	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-20** 5 10 20		
2.	Своевременный контроль состояния ТС и качество подготовки транспортного средства к выездам: - выявлены недостатки, запрещающие эксплуатацию транспортного средства; - выявленные недостатки носят несущественный характер; - недостатки отсутствуют	**0-10** 0 2 10		
3.	Отсутствие нареканий со стороны работников, пользующихся автотранспортом - имеются регулярные замечания, нарекания - имеется не более 2 незначительных замечаний - отсутствие нареканий, замечаний	**0 – 10** 0 3 10		
4.	Безаварийная работа	**15**		
5.	Отсутствие нарушений правил дорожного движения	**5**		
6.	Обеспечение исполнительской дисциплины**:** - несвоевременное исполнение поручений и распоряжений	**0 – 20** 0		

	- своевременное исполнение более 80% поручений - своевременное исполнение более 90% поручений - своевременное исполнение всех поручений и распоряжений	5 10 20		
7.	сохранность материальных ценностей: - недостатки, выявленные в ходе проверок (по актам проверок); - незначительные недостатки и нарушения правил учета и хранения материальных ценностей; - отсутствие замечаний.	**0 – 10** 0 5 10		
8.	Своевременное и качественное оформление и ведение необходимой документации: - были выявлены нарушения (по актам проверок) - имеются незначительные недостатки - вся документация полностью соответствует требованиям.	**0-10** 0 5 10		
	Итого	**100**		

Приложение №4.11
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности
рабочего по обслуживанию здания, рабочего по обслуживанию оборудования, уборщика служебных помещений, гардеробщицы, дворника, сторожа

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	самооценка	Оценка комиссии
1	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля; - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-30** 0 5 15 30		
2	Обеспечение исполнительской дисциплины - своевременное выполнение более 80% поручений руководителя - своевременное выполнение 100% поручений руководителя - отсутствие нарушений трудовой дисциплины	**0-20** 5 10 20		
3	Обеспечение сохранности оборудования и материальных ценностей - более 2-х замечаний, -менее 2 замечаний, - отсутствие замечаний,	**0-30** 0 15 30		
4	Оценка деятельности : -наличие 2-х и более обоснованных жалоб, претензий на качество работы -наличие менее 2-х обоснованных жалоб, претензий на качество работы	**0-20** 0 10		

	- отсутствие обоснованных жалоб, претензий на качество работы	20		
	Итого	**100**		

Приложение №4.12
к Порядку

Критерии оценки эффективности деятельности кладовщика

№ п/п	Критерии по направлениям деятельности	кол-во баллов	Само оценка	Оценка комиссии
1	Выполнение должностных обязанностей: - выполняет обязанности в пределах своей компетенции при наличии жесткого контроля; - выполняет обязанности удовлетворительно - выполняет обязанности хорошо - выполняет обязанности отлично (по оценке администрации)	**0-10** 0 2 5 10		
2	Качество подготовки документов по приему товаров на склад: - имеют место отдельные нарушения - документация в исключительных случаях не соответствует требованиям; - вся документация соответствует требованиям.	**0-10** 2 5 10		
3	Содержание рабочего места в надлежащем состоянии: -имеют место отдельные нарушения -постоянно соблюдается чистота и порядок	**0 – 10** 5 10		
4	Обеспечение исполнительской дисциплины - не более 4-х замечаний; - не более 2-х замечаний; - без замечаний. (по оценке администрации школы)	**0 – 15** 5 10 15		
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей: - не более 2-х нарушений и недостатков; - отсутствие нарушений и недостатков. (на основании актов проверки)	**0 – 15** 8 15		
6	Соблюдение сроков реализации продуктов питания - имеются серьезные нарушения -сроки соблюдаются за редким исключением -сроки соблюдаются всегда	**0-10** 0 5 10		
7	Своевременное устранение грызунов в складском помещении - сроки устранения грызунов соблюдаются за редким исключением -грызуны устраняются своевременно	**0-10** 5 10		

8	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний: - имеется не более 2-х жалоб; - не имеется жалоб	**0 – 10** 5 10		
9	Своевременное оформление и сдачу в бухгалтерию ежемесячной отчетно-учетной документации -документация сдается несвоевременно -документация сдается своевременно за редким исключением -документация сдается своевременно	**0-10** 0 5 10		
	Итого	**100**		

Приложение №5
к Порядку

Перечень
выплат компенсационного и стимулирующего характера различным категориям работников образовательных учреждений

№ п/п	Наименование должностей	Компенсационные выплаты		Стимулирующие выплаты	
		выплаты	%	выплаты	%
1	Заместитель директора по учебной работе, воспитательной работе, организационно-массовой и методической работе			на основании критериев оценки результативности и качества труда 20 баллов 26 28 30 40 51 52 53 54 55 60 70 80	 30 36 37 40 50 61 62 63 64 65 80 90 100
2	Заместитель директора по АХЧ	За обеспечение деятельности оздоровительного лагеря хозяйственными товарами, смена постельного белья	5000	на основании критериев оценки результативности и качества труда 9 19 29 39 49 50 60 70 80 90	 5 10 15 20 25 30 33 35 40 45

				100	50
3	Руководитель структурного подразделения, начальник лагеря; заведующий отделом			на основании критериев оценки результативности и качества труда 49 баллов 60 65 70 79 80 81 85 89 95 100	 80 100 110 120 140 160 165 175 180 190 200
4	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор	За художественно-эстетическое оформление интерьера и массовых мероприятий	30%	на основании критериев оценки результативности и качества труда 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 53 55 60 65 70 80	 20 25 30 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 97 100 102 105 108 110 112 115 117 120 125 130 135 140 145 150 155
		За организацию работы с детьми, стоящими на всех видах учета	60%		
		За руководство штабом ВВПОД «Юнармия»	30%		
		За руководство районной «Школой выживания»	30%		

				85 90 95 100	160 165 170 175
5	Заведующий столовой	За выполнение калькуляции на продукцию, изготовляемую и реализуемую в учреждении	5000	на основании критериев оценки результативности и качества труда 24 балла 29 34 39 43 44 49 54 57 59 64 69 74 79 84 89 94 100	130 135 140 145 147 150 155 160 165 170 180 190 200 220 240 250 300 350
6	Повар, помощник повара			на основании критериев оценки результативности и качества труда 90 100	10 20
7	Рабочий кухни			на основании критериев оценки результативности и качества труда 24 балла 29 34 39 44 49 54 59 64 69 74 79 84 89 94 100	130 135 140 145 150 155 160 170 180 190 200 220 245 250 300 350

8	Секретарь учебной части	За подготовку договоров на организацию летнего отдыха, оформление путевок	5000 р	на основании критериев оценки результативности и качества труда 19 29 39 49 59 69 79 89 92 95 100	25 50 80 100 120 150 200 250 300 340 350
		За проведение денежных операций на кассовом аппарате	3000 р.		
		За ведение мониторингов в ИС, выполнение обязанностей ответственного за эксплуатацию СКЗИ	3000 р		
9	Водитель (автобуса)	текущий ремонт транспортного средства	5500	на основании критериев оценки результативности и качества труда 59 64 69 74 79 84 89 92 95 100	50 60 70 80 90 100 110 120 125 130
10	Рабочий по обслуживанию здания, рабочий по ремонту оборудования			на основании критериев оценки результативности и качества труда 24 балла 29 34 39 44 49 54 59 64 69 74 79 84 89 92 94 96	130 135 140 145 150 155 160 170 180 190 200 220 245 250 280 300 320

				98 100	340 350
11	Сторож, дворник	За выполнение работ по ремонту и комплексному обслуживанию зданий, сооружений, оборудования, территории	7000	на основании критериев оценки результативности и качества труда 30 баллов 35 40 45 50 55 60 65 70 75 80 85 90 95 100	60 70 80 90 100 110 120 130 140 150 160 170 180 190 200
12	Уборщик служебных помещений			на основании критериев оценки результативности и качества труда 29 баллов 39 49 59 62 65 70 75 79 90 95 100	110 160 200 230 240 250 260 285 290 320 340 350
13	Гардеробщица			на основании критериев оценки результативности и качества труда 29 баллов 39 49 59 62 65 70 79 90 100	110 160 200 230 250 255 270 290 320 355

14	Кладовщик			на основании критериев оценки результативности и качества труда 29 баллов 39 49 59 69 79 89 92 95 100	 110 160 200 230 260 290 320 330 340 355
15	Машинист сцены			на основании критериев оценки результативности и качества труда 24 балла 29 34 39 44 49 54 59 64 69 74 79 84 89 92 94 100	 130 135 140 145 150 155 160 170 180 190 200 220 245 250 280 300 350

Приложение №6
к Порядку

Условия премирования работников учреждения за эффективность и результаты деятельности

Наименование должности	Основание для премирования	Максимальный размер премий в % от должностного оклада
Заместители директора	За результативное проведение семинаров, конференций - районных (по оценки Управления образования) - областных (по оценки Департамента образования) За результативное участие в конкурсах. фестивалях	 25% 40%

	- победители - призеры, лауреаты По итогам работы за квартал По итогам работы за учебный год	30% 25% 25% 50%
Педагог дополнительного образования	Подготовка победителей и призеров соревнований, конкурсов -районных -областных В конкурсах на уровне образовательного учреждения: -победитель конкурсов -2 место 3 место Проведение открытых занятий и мероприятий высокого качества (в рамках семинаров, совещаний, конкурсов различного уровня при положительной оценки) Победа в профессиональных конкурсах -на муниципальном уровне -победитель .- лауреат На региональном уровне победитель .- лауреат На всероссийском уровне победитель .- лауреат По итогам работы за квартал	 80% 100% 90% 70% 50% 20% 90% 85% 95% 90% 100% 95% 250 %
Секретарь учебной части	За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов.	100%
Работники столовой	За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов	100%
Водители	За результативную работу (при условии безаварийности и замечаний контролирующих органов)	150%
Обслуживающий персонал,	За высокую результативность в работе при отсутствии замечаний контролирующих органов.	200%
*Все категории работников	К профессиональному празднику, по итогам работы за квартал, год в пределах ФОТ	

*- конкретный размер премии учреждение определяет самостоятельно в пределах ФОТ на текущий финансовый год

Премирование работников осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

Премирование не осуществляется при наличии:

а)дисциплинарного взыскания

б) наличие фактов нарушения финансово-хозяйственной дисциплины,

в) появление на работе в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины.

Приложение № 3

Согласовано:	**Утверждаю :**
Председатель первичной профсоюзной организации	Руководитель образовательной организации
_____ Л.Ю. Егорова	_____Е.А. Минеева
(подпись, Ф.И.О.)	(подпись, Ф.И.О.)
М.П.	М.П.
«__»_____20 ___ г.	«___»_____20 ___ г.

Перечень
профессий и должностей работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

1. Гардеробщик.
2. Водитель автомобиля
3. Заведующий столовой
4. Кладовщик
5. Кухонный рабочий
6. Мойщик посуды
7. Повар
8. Помощник повара
9. Сторож
10. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
11. Уборщик служебных и производственных помещений

Приложение № 4

Согласовано:	**Утверждаю :**
Председатель первичной профсоюзной организации	Руководитель образовательной организации
_____ Л.Ю. Егорова	_____Е.А. Минеева
(подпись, Ф.И.О.)	(подпись, Ф.И.О.)
М.П.	М.П.
«__»_____20 ___ г.	«___»_____20 ___ г.

Перечень
профессий и должностей работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Юрьев-Польский районный Центр внешкольной работы», которым в соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача смывающих и(или) обезвреживающих средств

1. Рабочий по комплексному обслуживанию оборудования
2. Уборщик служебных и производственных помещений
3. Кладовщик (о/лагерь «Лесная сказка»)
4. Повар (о/лагерь «Лесная сказка»)
5. Помощник повара (о/лагерь «Лесная сказка»)
6. Кухонный работник (о/лагерь «Лесная сказка»)
7. Мойщик посуды (о/лагерь «Лесная сказка»)
8. Врач (о/лагерь «Лесная сказка»)
9. Медицинская сестра (о/лагерь «Лесная сказка»)