

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ»
на 2023-2025г.г.

(Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области 13.01.2023 регистрационный номер №311)

Работодатель МАОУ ДО «ЦО И ПО» в лице его представителя - директора Любушиной Ольги Николаевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице представителя председателя Первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «ЦО И ПО» Загоровской Юлии Владимировны, действующей на основании протокола об избрании председателя первичной профсоюзной организации, с другой стороны, на основании решения общего собрания трудового коллектива (протокол общего собрания работников от "01" сентября 2023г. №1), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и разделом «XII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор» Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г., заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы следующие изменения:

1.1. Пункт 5.1.1. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.1. Оплата труда работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств МАОУ ДО «ЦО И ПО». Порядок и условия оплаты труда работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» регулируются Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» НА 2023-2025 годы (далее – Положение об оплате труда работников). Положение об оплате труда работников принимается с учётом мнения Профкома и является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Положения о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент

образования города Заречного Пензенской области, утвержденного постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 30.10.2009 № 1714 (с

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.
11 09 20 23
Регистрационный №
Специалист

внесена инф. в ИД № 311 от 13.01.2023¹

изменениями и дополнениями).».

1.2. Пункт 5.1.4. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.4. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), рабочих;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - * специфики работы в образовательных организациях;
 - * уровня управления (для руководителей организаций);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.».

1.3. Пункт 5.1.6. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.6. Заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях, а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного и стимулирующего характера.».

1.4. Пункт 5.1.7. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.7. Ставка заработной платы педагогического работника Учреждения рассчитывается исходя из базового оклада (ставки) с учетом повышающего коэффициента за специфику работы в образовательной организации и фактического объема учебной нагрузки педагогического работника в неделю и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.».

1.5. Пункт 5.1.14. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.14. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников Учреждения, относящихся к должностям отраслей культура или здравоохранение, осуществляется применительно к условиям оплаты труда, аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.».

1.6. Пункт 5.1.20. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.20. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАОУ ДО «ЦО И ПО» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников);

- премиальные выплаты по итогам работы.».

1.7. Пункт 5.1.22. раздела V. Оплата и нормы труда Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025г.г. изложить в новой редакции:

«5.1.22. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МАОУ ДО «ЦО И ПО» осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.».

2. Внести в Положение об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы, являющегося приложением к Коллективному договору МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 г.г. следующие изменения:

2.1. Пункт 1.2. раздела 1. Общие положения Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

«1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Законом Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 № АФ-947/96), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемыми решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.»

2.2. В пункте 1.3. подпункт б) раздела 1. Общие положения Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

«б) повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в зависимости от:

- специфики работы в образовательных организациях;
- уровня управления (для руководителей организаций);

2.3. Пункт 1.6 раздела 1. Общие положения Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

«1.6 Индексация окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) производится в соответствии нормативными правовыми актами Администрации города Заречного Пензенской области.»

2.4. Исключить пункты 1.7, 1.8, 1.9, 1.10 из раздела 1. Общие положения Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы.

2.5. Раздел 2. Порядок расчета заработной платы работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» Положения об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

«2. Порядок расчета заработной платы педагогических работников»

2.1. Заработная плата педагогического работника состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в МАОУ ДО «ЦО И ПО», а также ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{п.р} = \frac{O_{д}^{п.р} \cdot \Phi_{н}}{H_{чс}} + 100$$

где

$O_{\Phi}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника, исчисленная с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{п.р}$ - ставка заработной платы педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы в образовательных организациях

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в МАОУ ДО «ЦО И ПО».

2.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.»

2.6. Дополнить **Положение об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы** разделами 3,4,5,6,7,8,9 следующего содержания:

«3. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

3.1. Заработная плата директора МАОУ ДО «ЦО И ПО», заместителя директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директору МАОУ ДО «ЦО И ПО» на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.2. Размер должностного оклада директора МАОУ ДО «ЦО И ПО» определяется трудовым договором. Порядок определения размера должностного оклада директора МАОУ ДО «ЦО И ПО» определяется нормативным правовым актом, утвержденным приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.3. Отнесение организаций к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного приказом начальника Департамента образования г. Заречного Пензенской области.

3.4. Должностной оклад заместителя директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора МАОУ ДО «ЦО И ПО».

3.5. Заработная плата руководителей структурных подразделений МАОУ ДО «ЦО И ПО» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Должностные оклады руководителей структурных подразделений организаций по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО «ЦО И ПО»).

3.11. Системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителей организаций, включая размеры должностных окладов, каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, нормативными правовыми актами Департамента образования г. Заречного Пензенской области. При этом их размер определяется исходя из финансовых возможностей МАОУ До «ЦО И ПО» (в пределах средств, выделенных на оплату труда работников организации).

4. Порядок расчета заработной платы работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.1. Заработная плата работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Рекомендуемые должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО «ЦО И ПО»).

4.3. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отрасли здравоохранение и культура, осуществляется применительно к условиям

оплаты труда аналогичных категорий работников данной отрасли или общеотраслевым условиям.

5. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Рекомендуемые оклады рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования города Заречного Пензенской области, утвержденное постановлением Администрации города Заречного Пензенской области от 30.10.2009 №1714 (с изменениями и дополнениями) и утверждаются штатным расписанием МАОУ ДО «ЦО И ПО»).

5.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

6. Порядок расчета компенсационных выплат

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется МАОУ ДО «ЦО И ПО» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определяются коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ ДО «ЦО И ПО» (Приложение №2).

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.3. Директором МАОУ ДО «ЦО И ПО» принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО» за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

7. Порядок расчета стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются МАОУ ДО «ЦО И ПО» самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам МАОУ ДО «ЦО И ПО».

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МАОУ ДО «ЦО И ПО» в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

7.2. При установлении выплат стимулирующего характера следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.3. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

7.5. В МАОУ ДО «ЦО И ПО» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;
- направленные на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с

учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

7.8. Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО».

8. Выплаты единовременного характера

8.1. Выплаты единовременного характера осуществляются за награждение грамотами разных уровней, к юбилейным датам, профессиональным, иным праздникам и по другим основаниям (приложение №5).

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины - 50, 55 лет, мужчины - 50, 60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах директору МАОУ ДО «ЦО И ПО» принимает начальник Департамента образования г. Заречного Пензенской области, работникам организации - директор, в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами МАОУ ДО «ЦО И ПО», принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников

10.1. Фонд оплаты труда работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» формируется на календарный год за счет средств бюджета города Заречного Пензенской области, средств организации от приносящей доход деятельности.

10.2. Фонд оплаты труда МАОУ ДО «ЦО И ПО» формируется в объеме, достаточном для реализации уставных целей.

10.3. Формирование фонда оплаты труда в образовательных организациях.

10.3.1. Фонд оплаты труда в образовательных организациях, перешедших на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

10.3.2. Фонд оплаты труда в образовательных организациях, не перешедших на нормативное подушевое финансирование, определяется на основе штатных расписаний образовательных организаций.

10.3.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательных организаций, перешедших на нормативное подушевое финансирование в расчете на одного обучающегося, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета города Заречного Пензенской области.

10.3.5. При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета города Заречного Пензенской области на увеличение расчетно-нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг.

10.3.6. Департамент образования г. Заречного Пензенской области вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, основному персоналу и вспомогательному персоналу.

При этом МАОУ ДО «ЦО И ПО» принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации - не более 40 процентов.

10.4. МАОУ ДО «ЦО И ПО» согласовывает проект штатного расписания и проект тарификационного списка с Департаментом образования города Заречного Пензенской области. Штатное расписание организации и тарификационный список организации после согласования Департаментом образования города Заречного Пензенской области утверждаются локальным правовым актом организации.

10.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть и фонд стимулирования (включая компенсационные выплаты):

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от},$$

где

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда организации;

$\Phi_{б}^{от}$ - базовая часть (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня

управления (для руководителей организаций) и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ - стимулирующая часть (включая компенсационные выплаты) $\Phi_{от}$.

10.6. Соотношение частей, составляющих структуру фонда оплаты труда организаций, устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования г.Заречного Пензенской области.

10.7. Директором MAOY ДO «ЦO И ПO» обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.»

2.7. Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

«Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников MAOY ДO «ЦO И ПO»
на 2023 – 2025 годы

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических	

работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100
Выплата по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»)	1200

*Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет, включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.»

2.8. Приложение №2 к Положению об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

**Перечень выплат компенсационного характера
работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО» за работу в особых условиях**

Виды работ	Коэффициент за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.»

2.9. Приложение №3 к Положению об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы изложить в новой редакции:

**Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам по профессиональной квалификационной группе должностей
педагогических работников МАОУ ДО «ЦО И ПО»**

Наименование выплаты	Рекомендуемый размер, исчисляемый в зависимости от фактической нагрузки педагогического работника, рублей	Размер выплаты, рублей
За заведование:		
за заведование учебными кабинетами	х	1400
за заведование учебными мастерскими, тренажерным	х	2780

залом		
за заведование многопрофильными учебными кабинетами, с дорогостоящим оборудованием	х	4640
за руководство методическими объединениями, городскими опорными центрами	х	2320

3. Внести в **Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 2ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ»** на 2023-2025 годы являющегося приложением к Коллективному договору МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 г.г. следующие изменения:

3.1. Пункт 2.1.2. раздела 2. Виды и перечень стимулирующих и иных выплат Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» НА 2023-2025 годы изложить в следующей редакции:

« 2.1.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы (приложение №5);

- направленные на стимулирование работников к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в МАОУ ДО «ЦО И ПО» приложения № 1, 2, 3, 4,);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

- выполнение и перевыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

3.2. Приложение №5 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» НА 2023-2025 годы изложить в следующей редакции:

«Приложение №5
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО»
на 2023 – 2025 годы

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы:	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1 400
Квалификационная категория:	
Высшая квалификационная категория	4 640
Первая квалификационная категория	2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100
Выплата по профессиональной квалификационной	1200

группе должностей педагогических работников образовательных организаций, имеющих ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»)	
--	--

*Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет, включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.»

3.3. Пункт 2.1.3. раздела 2. Виды и перечень стимулирующих и иных выплат Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» НА 2023-2025 годы изложить в следующей редакции:

«2.1.3. **Доплаты за дополнительные виды и объемы работы**, в том числе не входящие в круг основных должностных обязанностей, могут устанавливаться как в процентном отношении к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Размер выплаты определяется директором МАОУ ДО «ЦО И ПО» и зависит от объема выполненной работы.

Размер доплат определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень доплат работникам за дополнительные виды и объемы работы, в том числе не входящих в круг основных должностных обязанностей:

- за выполнение обязанностей дежурного администратора – 10 %;
- за ведение протоколов заседаний, совещаний, собраний, комиссий и т.п. – 10%;
- за руководство проектными (творческими), экспериментальными группами и иными профессиональными объединениями педагогов - 10 %;
- за осуществление экспериментальной деятельности при условии наличия программы эксперимента (проекта), оформленной в соответствии с действующими требованиями и утвержденной экспертно – методическим советом МАОУ ДО «ЦО И ПО» - 10 %;
- за работу в общественных органах и постоянных комиссиях различного уровня (методических, экспертных, профсоюзных и т.п.) – 10 %.
- за ведение сайта МАОУ ДО «ЦО И ПО» – до 30 %;
- за внесение данных и ведение автоматизированной информационной системы «Персонализированное финансирование дополнительного образования» (АИС «ПФДО») - до 30%;
- другие доплаты за дополнительные виды и объемы работы.»

3.4. Дополнить раздел 3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» на 2023-2025 годы пунктом 3.5. следующего содержания:

«3.5. Выплаты стимулирующего характера прочим работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО» (кроме педагогических) назначаются и выплачиваются ежеквартально по итогам работы за предыдущий квартал в соответствии с:

- показателями эффективности деятельности прочих работников МАОУ ДО «ЦО И ПО» (приложение №4);

Работники лично заполняют показатели эффективности деятельности и предоставляют её не позднее 15 числа месяца, следующего за окончанием квартала начальнику административно-хозяйственного подразделения (специалист по административно-хозяйственному обеспечению, кладовщик, гардеробщик, уборщики служебных помещений, дворник, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий), директору (специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам, секретарь руководителя, инженер-программист) для анализа и представления на заседании стимулирующей комиссии.

В целях определения размера выплаты стимулирующего характера, набранные работником МАОУ ДО «ЦО И ПО» баллы суммируются.

Отказ от заполнения информационной карты оценки профессиональной деятельности приравнивается к нулевому показателю.

Стоимость одного балла определяется, исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда.»

3.5. Приложение №4 к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ И

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ» НА 2023-2025 годы изложить в следующей редакции:

«Приложение №4
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам МАОУ ДО «ЦО И ПО»
на 2023 – 2025 годы

**Показатели эффективности деятельности
прочих работников МАОУ ДО «ЦО И ПО».**

Должность	Направление	Показатель	Критерии оценки	Расчет показателя Периодичность расчета: ежеквартально Единица измерения: баллы (0/1)
Специалист по кадрам	Обеспечение кадровых условий реализации программ.	Укомплектованность организации, осуществляющей образовательную деятельность педагогическими, руководящими и иными работниками	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение непрерывности профессионального образования работников организации	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение освоения работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года	Выполнено Не выполнено	0
		обеспечение квалификации педагогических работников квалификационным	Выполнено Не выполнено	0

		требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии)		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Секретарь руководителя	Обеспечение учебно-методических условий, в том числе условий информационного обеспечения реализации программы.	Применение современных процедур создания, поиска, Сбора, анализа, обработки, хранения и представления информации	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение взаимодействия всех участников образовательных отношений (обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, педагогических работников, органов управления в сфере образования, общественности)	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение взаимодействия с иными заинтересованными организациями в сфере культуры, здравоохранения, спорта, досуга, занятости населения и обеспечения безопасности жизнедеятельности	Выполнено Не выполнено	0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть

	процесса			
Инженер-программист	Обеспечение доступа к информационно-образовательной среде Организации	Обеспечение возможности использования современных ИКТ в реализации образовательной программы, в том числе использование имеющихся средств обучения и воспитания в электронном виде, электронных образовательных и информационных ресурсов	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение доступа к информационным ресурсам информационно-образовательной среды учреждения	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение обучающихся, в случае реализации программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, индивидуальным авторизованным доступом к совокупности информационных и электронных образовательных ресурсов, информационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме	Выполнено Не выполнено	0
		Обеспечение безопасности хранения информации об	Выполнено Не	

		участниках образовательных отношений, безопасность цифровых образовательных ресурсов, используемых учреждением при реализации образовательных программ	выполнено	0
		Развитие современной информационно-образовательной среды, которая включает комплекс информационных образовательных ресурсов, в том числе цифровые образовательные ресурсы, совокупность технологических средств ИКТ: компьютеры, иное ИКТ-оборудование, коммуникационные каналы, систему современных педагогических технологий, обеспечивающих обучение в современной информационно-образовательной среде.	Выполнено Не выполнено	0
		Своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Начальник административно-хозяйственного подразделения, Специалист по	Обеспечение материально-технических условий реализации	Соблюдение социально-бытовых условий для обучающихся, включающих	Выполнено Не выполнено	0

административно-хозяйственному обеспечению Кладовщик	программы	организацию питьевого режима и наличие оборудованных помещений для организации питания		
		Соблюдение социально-бытовых условий для педагогических работников, в том числе оборудованных рабочих мест, помещений для отдыха и самоподготовки педагогических работников	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований пожарной безопасности и электробезопасности	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований охраны труда	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение сроков и объемов текущего и капитального ремонта зданий и сооружений, благоустройства территории	Выполнено Не выполнено	0
		Возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры Организации	Выполнено Не выполнено	0
		Оснащение кабинетов комплектами наглядных пособий, карт, учебных макетов, специального оборудования, обеспечивающих развитие компетенций в соответствии с образовательной программой	Выполнено Не выполнено	0
		Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС:	Выполнено Не выполнено	0

		Соблюдение температурного режима, освещения, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, вентиляция в соответствии с СанПиН во всех помещениях (территории) учреждения		
		Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону)	Выполнено Не выполнено	0
		Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние материально-технической базы со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Специалист по закупкам	Обеспечение финансовых условий реализации образовательной	Финансовое обеспечение реализации образовательной программы осуществляться в соответствии требованиями законодательства о закупках	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет	

	жалоб со стороны участников образовательного процесса		Жалобы есть	0
Специалист по охране труда	Обеспечение материально-технических условий реализации образовательной программы	Соблюдение требований охраны здоровья обучающихся	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований охраны труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Уборщик служебных помещений	Обеспечение материально-технических условий реализации образовательной программы	Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание гардеробов, санузлов, мест личной гигиены)	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание кабинетов)	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Дворник	Обеспечение материально-технических условий реализации образовательной программы	Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание территории)	Выполнено Не выполнено	0
		Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание стадионов)	Выполнено Не выполнено	0

		Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (площадок для складирования отходов)	Выполнено Не выполнено	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Обеспечение материально-технических условий реализации образовательной программы	соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание здания)	Выполнено Не выполнено	0
		соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание мебели)	Выполнено Не выполнено	0
		соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (_____-)		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0
Гардеробщик	Обеспечение материально-технических условий реализации образовательной программы	Соблюдение требований к санитарно-бытовым условиям (содержание гардероба)		
		Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Отсутствие обоснованных жалоб	Жалоб нет Жалобы есть	0

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2023-2025 годы распространяется с 01.09.2023 на всех работников Работодателя.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.09.2023 и является неотъемлемой частью Коллективного договора МАОУ ДО «ЦО И ПО» на 2023-2025 годы.

6. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работодателя:

Директор МАОУ ДО «ЦО И ПО»

(подпись) О.Н. Любушина
(Ф.И.О.)

«01» сентября 2023 г.

Представитель работников:

Председатель Первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ЦО И ПО»

(подпись) Ю.В. Загоровская
(Ф.И.О.)

«01» сентября 2023 г.