

Министерство труда и социального развития
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
(контракта/вногодоговора, соглашения, изменений к ним)

Коллективный договор, соглашение, изменения к нему муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Первомайского района города Ростова-на-Дону «Центр развития творчества детей и юношества»

(о чьем наименование организации)

регистровый № 17122

предприятие(о) уведомлено о вышеуказанной регистрации в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 02.02.2021, регистрационный № 14824/21-213.
(дату регистрации)

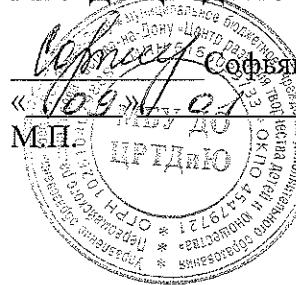
Заместитель министра

А.А. Хараханян



**Подписи стороны
работодателя:**

Директор
МБУ ДО ЦРТД и Ю



**Подписи стороны
работников:**

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО ЦРТД и Ю



Коллективный договор

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Первомайского района города Ростова-на-Дону
«Центр развития творчества детей и юношества»**

на 2021-2023 г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный номер № 14824/21-213
от 02.02.2021
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

г.Ростов-на-Дону
2021
Первомайский район.

I. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ЦРТД и Ю.

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

1.3 Сторонами коллективного договора членами Профсоюза работников

Народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);

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

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

1.9 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

II. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны達шли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель обязуется:

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

3.2.2 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним

место работы (должность), среднюю заработную плату на основном месте работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованиям, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу уволенных в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности), утвержденными работодателем с учетом мнения (по

согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

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

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замещена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. В силу ст.57 ТК РФ условие о разъездном характере работы указано в трудовом договоре с работником. А если такой характер работы был установлен в течение трудовой деятельности, по соглашению с работником к трудовому договору заключается дополнительное соглашение. Кроме этого, разъездной характер работы отмечается в должностной инструкции работника. Согласно ст. 168.1 ТК РФ перечень профессий, должностей с разъездным характером работы определяется в соответствии с локальным актом «Положение о разъездном характере работы». Положение включает в себя перечень работ, профессий и должностей разъездного характера. Размеры и условия выплат за разъездной характер работы предусмотрены в приложении 3 «Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБУ ДО ЦРТД и Ю»,

VI. Оплата и нормирование труда

Оплата труда с 01.09.2015 осуществляется в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 года №1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону».

6.1. Заработка плата выплачивается работникам не реже чем два раза в месяц, 7 и 22 числа каждого месяца, перечислением денежных средств на лицевой счет работника в банк.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику;
- 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.

6.3. Должностные оклады работникам МБУ ДО ЦРТД и Ю устанавливаются на основании «Положение об оплате труда работникам муниципальных образовательных учреждений» (Приложения №2).

Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам,
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Первомайского района города Ростова-на-Дону «Центр развития творчества детей и юношества» (далее по тексту - Центр) в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 года №1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону» и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» и настоящим Положением.

- 1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра за счет средств областного и муниципального бюджетов, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

- 1.4. Заработка плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработка плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

При определении права работника Центра на получение данной доплаты выплаты компенсационного и стимулирующего характера в сравниваемых условиях оплаты труда учитываются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением.

- 1.5. В случаях, когда заработка плата работника Центра, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом (графиком) рабочего времени учреждения на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и работе по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

- 1.6. Положение включает в себя:

- критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам с размерами должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (раздел 2);
- перечень видов выплат компенсационного, стимулирующего характера работникам Центра и порядок их установления, условия и порядок премирования и выплаты материальной помощи работникам Центра (раздел 3, 4);
- критерии отнесения Центра к группе по оплате труда руководителя (раздел 5);
- особенности условий оплаты труда педагогических работников Центра (раздел 6);
- нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки и порядок её распределения в Центре (раздел 7);
- другие вопросы оплаты труда в Центре (раздел 8).

- 1.7. Отнесение работников Центра к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно разделу 2 к настоящему Положению.

- 1.8. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены в Центр на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 1.9. Разряды оплаты труда рабочих Центра определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.
- 1.10. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работников Центра, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА.

- 2.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:
 - профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
 - профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
 - профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
 - профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.
- 2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.
- 2.3. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.
- 2.4. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной

подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

- 2.5. Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями
- 2.6. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учреждений.

2.6.1. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог - психолог, концертмейстер	8417
2.	3-й квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог - психолог	8828

2.7. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих и ставки заработной платы.

2.7.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработка относительной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь (всех наименований), столяр,	

		сторож (вахтер), уборщик служебных помещений,	
		1-го квалификационного разряда	4169
		2-го квалификационного разряда	4411
		3-го квалификационного разряда	4612

2.7.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Став ка зараб отно й плат ы (руб лей)
1.	2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Настройщик пианино и роялей	5545

2.8. Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих»:

2.8.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Дол жнос тной окла д (руб лей)
1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник по обслуживанию вычислительной техники	5581

2.8.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Дол жнос тной окла д (руб лей)
1.	2-й квалификационный	заведующий хозяйством	5862

	уровень	
--	---------	--

2.8.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, специалист по кадрам	6449
2.	1-й квалификационный уровень	программист	6449

2.8.4. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	Заведующий отделом	8632
2.	3-й квалификационный уровень	Заведующий филиалом	9515

1.1. Должностной оклад директора Центра устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей приказом по МКУ «Отдел образования Первомайского района города Ростова-на-Дону». Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада директора.

2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА.

См. Положение о выплатах компенсационного характера (приложение № 3).

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА.

См.:

- *Положение о выплатах стимулирующего характера (приложение 4),*
- *Положение о премировании (приложение 5),*
- *Положение об оказании материальной помощи (приложение 6),*

4. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

4.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников),

сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

- 4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол- ичес- тво балл- ов
<i>Образовательные учреждения</i>			
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
2.	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: I квалиф. категорию, высшую квалиф. категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, представительств, УКП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	20 30 50
5.	Наличие на балансе образовательного учреждения музыкальных инструментов (коллекционных, заказных), оборудования, используемого для творческой и концертной деятельности; дорогостоящих концертных инструментов	за каждый вид	3
6.	Наличие в образовательном учреждении стабильных творческих коллективов, действующих не менее 3 лет (состав участников не менее 10 человек) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	0,5, но не более 20 сум

№ п/п	Показатели	Условия	Кол- ичес- тво балл- ов
			мар- но
7.	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного, выставочного залов и других (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый зал	до 15, но не более 20 суммарно
8.	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортного и методического фондов; наличие мастерской по реставрации, ремонту и настройке музыкальных инструментов; библиотеки; кабинета ксерокопии	за каждый вид	10

- 4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- 4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Центре, суммарное количество баллов может быть увеличено МКУ «Отдел образования Первомайского района города Ростова-на-Дону» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 4.5. При установлении группы по оплате труда в Центре контингент воспитанников образовательного учреждения определяется по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому.
- 4.6. Для определения суммы баллов за количество групп в Центре принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.
- 4.7. За руководителем Центра, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.
- 4.8. Управление образования города Ростова-на-Дону:
- 4.8.1. устанавливает объемные показатели по Центру для отнесения его к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;
 - 4.8.2. может отнести Центр, за достижение высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;
 - 4.8.3. может установить группу по оплате труда руководителя Центра (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей),

определяемой по объемным показателям) в порядке исключения за особые заслуги в области образования, в следующей группе по оплате труда.

4.9. Группа по оплате труда для руководителя Центра (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/ п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV Гр уп па
1	2	3	4	5	6
1.	учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРЕ.

- 5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам Центра:
- 5.1.1. Месячная заработная плата педагогических работников Центра определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.
- 5.1.2. Установленная педагогическим работникам Центра при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 5.1.3. Тарификация педагогических работников Центра производится 1 раз в год. В случае, если на основании нормативных документов муниципального уровня вводятся изменения в условия оплаты труда, проводится перетарификация работников (индексация и (или) увеличение должностных окладов, изменение размера доплат и надбавок и т.п.) с соблюдением норм и сроков, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 5.1.4. В периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно - хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.
- 5.1.5. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.
- 5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:
- 5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров), привлекаемых для педагогической работы в Центр.

5.2.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (при наличии квалификационной категории) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

5.2.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения в тарификацию.

5.3. Руководитель Центра в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся и воспитанники	0,06	0,05	0,03

* Примечание:

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

- 0,08 - для профессоров, докторов наук;
- 0,07 - для доцентов, кандидатов наук;
- 0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

- для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;
- для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;
- для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

6. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЁ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ЦЕНТРЕ.

- 6.1. Продолжительность рабочего времени работников Центра установлена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 6.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Центра в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 6.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-логопедам;
 - за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;
 - за 25 часов педагогической работы в неделю – воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (для неслышащих, слабослышащих и поздноухих, незрячих, слабовидящих и позднослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата (в том числе для детей, больных сколиозом), с задержкой психического развития, для умственно отсталых, в группах для детей со сложной структурой дефекта в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, и других);
 - за 30 часов педагогической работы в неделю – старшим воспитателям, воспитателям образовательных учреждений (кроме образовательных учреждений, предусмотренных в следующем абзаце); учреждений здравоохранения (кроме специализированных домов ребенка); приемников-распределителей для несовершеннолетних; групп продленного дня общеобразовательных учреждений, пришкольных интернатов; инструкторам по физической культуре;
 - за 36 часов педагогической работы в неделю – старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений; педагогам-психологам, образовательных учреждений, социальным педагогам
- 6.4. Продолжительность рабочего времени не педагогических работников Центра (помощников воспитателей, младших воспитателей и др.) составляет 40 часов в неделю.
- 6.5. Работа по совместительству педагогических работников Центра осуществляется в соответствии постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- 6.6. Перечень должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда, установлен Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации 30.05.2003 № 225 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

- 6.7. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников Центра сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинаковом размере.
- 6.8. Продолжительность рабочего времени работников Центра, не указанных в приказе Минобразования и науки от 24.12.2010 № 2075, составляет 40 часов в неделю.
- 6.9. Преподавательская работа директора и других работников Центра без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.
- 6.10. Выполнение работы, указанной в пункте 7.8, осуществляется в основное рабочее время. Педагогическая работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами, как очно, так и дистанционно.
- 6.11. Педагогическая работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения Управления образования города Ростова-на-Дону.
- 6.12. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО ЦРТДиЮ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников МБУ ДО ЦРТДиЮ и при условии, если педагогические работники, для которых МБУ ДО ЦРТДиЮ является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.
- 6.13. Педагогическая нагрузка работникам МБУ ДО ЦРТДиЮ, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА МБУ ДО ЦРТДиЮ

- 7.1. Оплата труда работников МБУ ДО ЦРТДиЮ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам МБУ ДО ЦРТДиЮ, непосредственно оказывающим платные услуги, а также их премирование по результатам работы на основании локального нормативного акта.
- 7.3. Из фонда оплаты труда работникам МБУ ДО ЦРТДиЮ может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 % от планового фонда оплаты труда МБУ ДО ЦРТДиЮ. Порядок и размеры оказания материальной помощи определяются в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ЦРТДиЮ.
- 7.4. Наличие у работников МБУ ДО ЦРТДиЮ диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих

- среднее профессиональное образование.
- 7.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, пединститутов (университетов) должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее музыкальное образование; педучищ и музыкальных училищ – как работникам, имеющим среднее музыкальное образование.
- 7.6. Директору МБУ ДО ЦРТДиЮ, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников МБУ ДО ЦРТДиЮ (за исключением совместителей).
- 7.7. Руководителю МБУ ДО ЦРТДиЮ предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (чел.)	Предельная кратность
до 50	3,0
свыше 50 до 100	4,0
свыше 100 до 150	5,0
свыше 150	6,0

- 7.8. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.
- 7.9. Расчет показателя кратности дохода директора МБУ ДО ЦРТДиЮ к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- 7.10. В случае превышения предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работника МБУ ДО ЦРТДиЮ сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.
- 7.11. При определении кратности дохода директора к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.
- 7.12. Для заместителя руководителя и главного бухгалтера МБУ ДО ЦРТДиЮ предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.
- 7.13. В исключительных случаях по решению Управления образования города Ростова-на-Дону, заведующему МБУ ДО ЦРТДиЮ, его заместителю и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода и индивидуальном порядке (при приостановлении основной деятельности учреждения в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией и др.).

8. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу. Предельная доля оплаты труда, которых в фонде оплаты труда МБУ ДО ЦРТДиЮ не может быть более 40 процентов.

- 8.1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения:
директор МБУ ДО ЦРТДиЮ; заместители директора; главный бухгалтер; заместитель главного бухгалтера; заведующий филиала, руководитель структурного подразделения.

9. Заключительные положения.

- 9.1. Положение вступает в действие с момента утверждения приказом по МБУ ДО ЦРТДиЮ.
- 9.2. МБУ ДО ЦРТДиЮ, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры ставок заработной платы с учетом имеющегося квалификационного разряда работника, а также размеры доплат, надбавок, премий и других механизмов материального стимулирования в соответствии с утвержденными локальными актами по оплате труда учреждения.
- 9.3. По инициативе тарификационной комиссии, профсоюзного комитета, директора МБУ ДО ЦРТДиЮ в Положение могут быть внесены изменения, не противоречащие действующему законодательству.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Женщинам имеющим детей в возрасте до 18 лет, при возможности предоставляет один дополнительный выходной день для организации профессионального обучения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права проводить:

8.1.1 Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.2 Ежегодный медицинский осмотр сотрудников согласно закона Минздравсоцразвития РФ 302-Н от 12.04 2011г.

8.1.3. Постоянное проведение дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19 (обеспечение масочного режима, проводить термометрию всем лицам, посещающим образовательное учреждение);

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

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

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.9. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.10. Профком обязуется:

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

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

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

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработного фонда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.9. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в случае необходимости.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).
 - 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
 - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.