

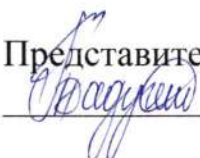
Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору МОУ ДПО «Центр развития образования города
Саянска» от 20.04.2023 о продлении срока действия

г.Саянск

04.04.2023

Работодатель, в лице директора Бадулиной Татьяны Алексеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска в лице председателя первичной профсоюзной организации Батуевой Людмилы Викторовны, действующего на основании Решения общего собрания трудового коллектива от 04.04.2023, с другой стороны, на основании ст.43, 44 Трудового кодекса РФ и п.1.4. Коллективного договора от 20.04.2020, решили:

1. Продлить срок действия Коллективного договора МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» на 3 года – до 20 апреля 2026 г.
2. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Представитель работодателя

Т.А.Бадулина

Представитель работников

Л.В.Батуева

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск" ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. № _____	_____ 20__ г.
Консультант по управлению охраной труда _____	 Т.Г. Тукаленко

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
Администрация городского округа
муниципального образования
«город Саянск»

666304, г. Саянск Иркутской обл.
микрорайон Олимпийский, 30, а/я 342

Тел. 8 (39553) 5-71-21

Факс 8 (39553) 5-69-43

Email: admsayansk@irmail.ru

От 02.05.2023 № 1-18-2062-23

На № 116/11-18-78 от 04.04.2023

Директору МОУ ДПО «Центр
развития образования города
Саянска»

Т.А. Бадулиной

(Представителю первичной
профсоюзной организации
Л.В. Батуевой)

Об уведомительной регистрации
дополнительного соглашения к
коллективному договору

Уважаемая Татьяна Алексеевна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации в отделе по труду и управлению охраной труда городского округа муниципального образования «город Саянск» проведена уведомительная регистрация дополнительного соглашения к коллективному договору МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска», подписанного сторонами 20.04.2020 года.

Дата регистрации соглашения: 02.05.2023г.

Регистрационный номер: 15-2023

При регистрации дополнительного соглашения подписанного сторонами 04.04.2023 года условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник Управления по экономике

Е.Н. Зайцева

Исп. Тукаленко Т.Г., тел. 5-68-25

УВЕДОМЛЕНИЕ ПОЛУЧИЛ		
"02" мая		2023 г.
Директор МОУ ДПО ЦРО		
Т.А. Бадулина		
(должность,	подпись,	Ф.И.О.)

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска» (МОУ ДПО ЦРО)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОУ ДПО
«Центр развития образования города
Саянска»
от 01.06.2023 № 116/11-26-140

ИЗМЕНЕНИЯ

г.Саянск
в Положение об оплате труда
работников от 09.09.2022 № 116/11-26-140

1. Внести в приложение 6 «Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска», в отношении которого, МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств, по профессионально – квалификационным группам и профессиям рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате» Положения об оплате труда работников МОУ ДПО ЦРО от 09.09.2022 № 116/11-26-140, следующие изменения:

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	15000,0
	Инженер-программист (программист – по ИТ, техническое обслуживание ТСО)	
	Инженер-программист (программист - руководитель пункта первичной обработки информации (ППОИ))	12000,0

Изменения в Положение об оплате труда работников МОУ ДПО ЦРО утверждено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ ДПО ЦРО
протокол от 01.06.2023 № 4

Директору МОУ ДПО ЦРО
Бадулиной Т.А.

Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета
от 01.06.2023 № 4
о даче мотивированного мнения к проекту Изменений в
Положение об оплате труда работников МОУ ДПО ЦРО

Профсоюзный комитет учреждения рассмотрел полномочным составом обращение работодателя «О даче мотивированного мнения выборного представительного органа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации» от 01.06.2023 №116/11-18-121/1 и утвердил следующее мотивированное мнение:

Проект изменений в «Положение об оплате труда работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» от 09.09.2022 №116/11-26-140 разработан на основании Приложения 9 «Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств, к Постановлению администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 06.09.2022 №110-37-994-22 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств» о внесении изменений в приложение 6 «Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников МОУ ДПО ЦРО по профессионально-квалификационным группам и профессиям рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате», улучшающие условия оплаты труда работников ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня».

На основании вышеизложенного профсоюзный комитет считает возможным принять локальный нормативный акт «Изменения в «Положение об оплате труда работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» от 09.09.2022 №116/11-26-140».

Председатель профкома

Л.В. Батуева

Члены профкома

Т.В. Шестакова

Е.А. Склянова

И.Е. Долгих

Муниципальное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Саянска
(МОУ ДПО ЦРО)

ПРИКАЗ

01.09.2023

№ 116/11-26-119

г.Саянск

Об утверждении Положения об оплате труда
работников в новой редакции

На основании Постановления администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 29.08.2023 № 110-37-1030-23 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска» в новой редакции (прилагается).
2. Ввести в действие Положение об оплате труда работников в новой редакции с 01.09.2023.
3. Считать утратившим силу Положение об оплате труда работников, утвержденное приказом директора МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» от 09.09.2022 № 116/11-26-140

Директор



Т.А.Бадулина

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска»
(МОУ ДПО ЦРО)

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОУ ДПО
«Центр развития образования города
Саянска»
от 01.09.2023 № 116/Н-26-119

ПОЛОЖЕНИЕ

г.Саянск
об оплате труда работников

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска», в отношении которого муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств (далее – Положение), направлено на обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников муниципальных учреждений, разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 29.08.2023 № 110-37-1030-23 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств, уставом учреждения, настоящим положением.

2. Настоящее Положение, устанавливает систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска» (далее – Учреждение).

3. Положение определяет:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- иные вопросы, связанные с оплатой труда работников

учреждения.

4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.

5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

8. Оплата труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника производится недельными часами.

9. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

10. Заработная плата работника образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ГЧ + ПЧ) \times КРСН,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ГЧ - гарантированная часть; ПЧ

- переменная часть;

КРСН - районный коэффициент и процентная надбавка

10.1. Гарантированная часть работников образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ГЧ=О + КВ_1 + ВК$$

где:

О – минимальный оклад (или увеличенный минимальный оклад с учетом специфики работы).

КВ₁ – оплата дополнительных видов работ и выплаты компенсационного характера.

ВК – выравнивающий коэффициент (это доплата до гарантированной заработной платы, установленной трудовым законодательством).

10.1.1. К дополнительным видам работ и выплатам компенсационного характера (КВ₁) относятся следующие доплаты:

- за наличие звания и наград;
- за руководство предметными профессиональными объединениями;
- за выполнение работ по охране труда;
- за ведение работы в АИС;
- за наставничество (работа с молодыми педагогами).

Порядок и условия оплаты дополнительных видов работ и выплат компенсационного характера определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

10.1.2. Работникам образовательного учреждения производится повышение размера минимального оклада с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) за специфику работы в следующих случаях и размерах по следующим основаниям с образованием нового оклада:

- за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, и детьми, обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам с ЗПР и умственной отсталостью;
- за работу в составе территориальной психолого-медико - педагогической комиссии.

Порядок и условия повышения минимальных окладов определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

10.1.3. Гарантированная часть оплаты труда не должна быть меньше минимального размера оплаты труда установленного трудовым законодательством.

Если гарантированная часть оплаты труда меньше, чем минимальный размер оплаты труда установленного трудовым законодательством, то работнику устанавливается выравнивающий коэффициент в суммовом выражении, который определяется ежемесячно и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.2. Переменная часть заработной платы работников образовательного учреждения начисляется сверх гарантированной части и рассчитывается по следующей формуле:

$$ПЧ=КВ_2+СВ+РДФ+ЕП,$$

где:

КВ₂ - компенсационные выплаты, не отнесенные к гарантированным; СВ

- стимулирующие выплаты;

РДФ - размеры дифференциации заработной;

ЕП - единовременные премии.

10.2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (КВ₂) **от минимального оклада:**

- работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников;
- педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- за сложность, напряженность педагогическим работникам (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист);
- за сложность и напряженность служащим (из Приложения №2);
- за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников.

10.2.2. Работникам учреждения, на основе показателей эффективности деятельности работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу.

10.2.3 Размеры дифференциации определены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

На размер дифференциации не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Иркутской области.

10.2.4 Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается согласно разделу 3 настоящего Положения.

Глава 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов (служащих и профессий рабочих) учреждения.

13. Фонд оплаты труда включает в себя базовую часть (не менее 75%) и

стимулирующую часть (не более 25%).

Глава 3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

16. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Глава 4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

18. Выплата работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

19. Доплата работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

20. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за наличие звания и наград;

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность.

20.1. Работникам Учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются (в абсолютной величине или процентах) следующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки, но не более:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада, ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада, ставки заработной платы.

20.2. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

20.1. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 4).

20.2. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших полный курс среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, полученного в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования либо высшего образования, проходившим обучение исключительно по очной форме, устанавливается ежемесячная выплата в течение первых четырех лет работы в размере 80 процентов оклада. Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Из установленного периода исключается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- поступление на работу впервые в течение одного года со дня получения документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение соответствующего образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству, в учреждение. В указанный срок не включаются

периоды:

- а) временной нетрудоспособности свыше двух месяцев подряд;
- б) нахождения в отпуске (отпусках) по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет;
- в) прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, предусмотренных Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы;

20.3. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы (включая нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) устанавливается ежемесячная выплата от ставки (оклада) заработной платы в следующих размерах:

- с 4-х лет до 10 лет – 5%;
- с 10 до 15 лет – 7%;
- с 15 и выше – 10%.

20.4. Надбавка за сложность и напряжённость устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем в следующих размерах:

20.5. Учреждения дополнительного образования:

- Педагогическим работникам в размере до 150%;
- Служащим не более 30 % с сентября по июнь.

20.6. Размеры и виды выплат компенсационного характера не вошедшие в данный раздел определены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Глава 5. Размеры, порядок и условия установления выплат из фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения

21. Работникам учреждения, на основе показателей эффективности деятельности работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу. Показатели эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены в Приложении № 3 к настоящему Положению. Локальные нормативные акты учреждения об установлении критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

22. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения и молодые специалисты.

23. Решение комиссии об установлении баллов оформляется протоколом,

который утверждается председателем комиссии.

24. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда, направленного на выплаты стимулирующего характера, на общее количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками по окончании отчетного месяца. Сумма конкретной выплаты педагогическому работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла и заносят в протокол.

25. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

26. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины, административные взыскания;
- нарушение статей Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, должностной инструкции;
- наличие обоснованных жалоб в отношении работника учреждения со стороны участников образовательного процесса ;
- нарушение требований охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов);
- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания на весь период действия.

Выплата стимулирующего характера производится работникам только по основной должности без учета внутреннего совместительства.

Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с заработной платой за расчетный месяц.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителя руководителя

29. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя определяется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых, муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств.

30. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя и заместителя руководителя), установлено в кратности от 1 до 5.

Глава 7. Условия оплаты труда служащих и работников, не относящихся к педагогическим работникам.

31. Размеры ставок заработной платы служащих и работников, не относящихся к педагогическим работникам (далее – работники) учреждений определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

32. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом дифференциации. Размеры дифференциации определены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

37. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и дифференциации, в зависимости от профессиональной квалификационной группы.

Глава 8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

38. Работникам учреждения (в том числе учебно – вспомогательному персоналу) за счет средств фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы.

39. За счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, может выплачиваться премиальная выплата в целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения включая заместителей руководителя.

Конкретный размер и условия их осуществления устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем.

Премиальная выплата по итогам работы определяется исходя из следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- инициатива и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

40. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба

в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновленные), родители работников учреждения.

40. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей; в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей, выплаты производятся в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (для бюджетных учреждений).

41. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 4000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (для бюджетных учреждений).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда

Профессиональные квалификационные группы работников образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор	10950
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Методист	11002
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель	11055
Учитель-логопед	
Учитель-дефектолог	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	

Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом	11431
--	-------

Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Архивариус	9132
Делопроизводитель	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Техник-программист	9179
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	9758
Инженер-программист (программист)	

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	8530
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	

«Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников»

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	
Врач-специалист	9649

Приложение № 2 к положению об оплате труда

1. Порядок и условия оплаты дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности

№№	Наименование дополнительных видов работ	Условия и размеры оплаты
1.	Руководство предметными профессиональными объединениями	<p>1) педагогическим работникам за руководство предметными профессиональными объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дошкольными, школьными - в размере 10 процентов от минимального размера оклада (ставки) заработной платы; - городскими - в размере 15 процентов от минимального размера оклада (ставки) заработной платы.
2.	За выполнение работ по охране труда	<p>1) работнику - в размере 20 процентов от минимального размера оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей, при условии отсутствия специалиста по охране труда в штате учреждения).</p>
3.	За ведение работы в АИС	<p>1) работнику - в размере 15 процентов от минимального размера оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).</p>
4.	За наставничество (работа с молодыми педагогами)	<ul style="list-style-type: none"> - работнику – 25 процентов от минимального оклада (ставки) педагога по итогам мониторинга, проводимого на уровне образовательной организации; - работнику – 30 процентов от минимального оклада (ставки) заработной платы педагога по итогам мониторинга, проводимого специалистами ЦРО на уровне города, региона

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

1.	Работа в составе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	1) специалистам производится повышение минимального оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов с учетом повышения за наличие квалификационной категории.
2.	За работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, и детьми, обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам с ЗПР и умственной отсталостью	1) учителю-логопеду, учителю-дефектологу производится повышение минимального оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов с учетом повышения за наличие квалификационной категории.

Приложение № 3

к положению об оплате труда

Оценочный лист специалистов общеобразовательных учреждений и учреждения дополнительного образования (педагог-организатор, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования)

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей	
1. За участие в методической, экспериментальной и инновационной деятельности		
1.1. Проведение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых уроков, конкурсов (очных) и др. (кроме аттестационных процедур) с использованием образовательных и информационных технологий		
1.2. Наличие публикаций (статьи в сборниках с грифом «ББК, УДК)		
1.4. Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/ инновационной деятельности (наличие и деятельность пилотных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)		
2. Дополнительные критерии		
2.1. За наставничество (работа с молодыми специалистами)		
2.2. Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.		
2.3. За выполнение разовых поручений администрации		
2.4. Организация работы по оказанию платных услуг		

2.5. За работу в экспертных комиссиях, олимпиадах, судействе (при условии исполнения обязанностей в свободное от занятий время)	
2.6. Обеспечение сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями	
2.7. Обеспечение взаимодействия с общественными организациями и социальными партнерами	
2.8. За организацию мероприятий регионального уровня с участием детей	

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Педагог-организатор	0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Педагог-психолог	
Методист	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением), реализующими основные образовательные программы и дополнительные образовательные программы	

Приложение № 5 к положению
об оплате труда

**Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска», в отношении которого, МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств,
по профессионально – квалификационным группам и профессиям рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате**

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд
		3 разряд
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	4 489
	Архивариус Делопроизводитель	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
	Техник-программист	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	Специалист по кадрам	
	Инженер-программист (программист)	

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
1 квалификационный уровень	15 839
Заведующий (начальник) структурным подразделением, отделом	

Положение об оплате труда работников Центра развития образования в новой редакции утверждено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Центра развития образования протокол от 01.09.2023 № 5

Приложение к Положению об оплате труда
от «01» сентября 2023 № 116/11-26-119

Лист ознакомления работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» с Положением об оплате труда работников, утвержденных приказом директора от «01» сентября 2023 № 116/11-26-119

№ п/п	ФИО сотрудника	Дата	Подпись
1	Батуева Людмила Викторовна	01.09.2023	
2	Склянова Евгения Анатольевна	01.09.2023	
3	Романова Елена Анатольевна	01.09.2023	
4	Берестенникова Маргарита Николаевна	01.09.2023	
5	Гусев Егор Сергеевич	01.09.2023	
6	Долгих Инна Евгеньевна	01.09.2023	
7	Седаев Ксения Олеговна	01.09.2023	
8	Зайцев Геннадий Николаевич	01.09.2023	
9	Евсеева Галина Ивановна	01.09.2023	
10	Ильиных Марина Викторовна	01.09.2023	
11	Ковалева Татьяна Николаевна	01.09.2023	
12	Конопелька Надежда Александровна	01.09.2023	
13	Кузюкова Елена Александровна	01.09.2023	
14	Курендова Ольга Степановна	01.09.2023	
15	Москалева Светлана Ивановна	01.09.2023	
16	Марковский Сергей Степанович	01.09.2023	
17	Симонова Наталья Васильевна	01.09.2023	
18	Проничев Дмитрий Валериевич	01.09.2023	
19	Резниченко Юлия Леонидовна	01.09.2023	
20	Решетникова Елена Юрьевна	01.09.2023	
21	Скрипоусова Татьяна Геннадьевна	01.09.2023	
22	Сизых Елена Владимировна	01.09.2023	
23	Тришечкина Юлия Николаевна	01.09.2023	
24	Чупрова Эмма Владимировна	01.09.2023	
25	Тошева Светлана Геннадьевна	01.09.2023	
26	Филиппов Валерий Андреевич	01.09.2023	
27	Шестакова Татьяна Васильевна	01.09.2023	

Директору МОУ ДПО ЦРО
Бадулиной Т.А.

Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета
от 01.09.2023 № 5
о даче мотивированного мнения к проекту
Положения об оплате труда работников МОУ ДПО ЦРО в новой редакции

Профсоюзный комитет учреждения рассмотрел полномочным составом обращение работодателя «О даче мотивированного мнения выборного представительного органа в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации» от 01.09.2023 №116/11-18-144/1 и утвердил следующее мотивированное мнение:

Проект «Положения об оплате труда работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» от 01.09.2023 №116/11-18-144/1 разработан на основании Постановления администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 29.08.2023 №110-37-1030-23 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств».

Считаем необходимым возразить по п.20.5. «Надбавка за сложность и напряженность для учреждений дополнительного образования» главы 4 проекта Положения, ухудшающего условия оплаты труда служащих (понижение коэффициента со 150% до 30%).

На основании вышеизложенного профсоюзный комитет считает возможным принять локальный нормативный акт «Положение об оплате труда работников МОУ ДПО «Центр развития образования города Саянска» от 01.09.2023 №116/11-18-144/1 в новой редакции с учетом изложенных замечаний.

Председатель профкома



Л.В. Батуева

Члены профкома



Т.В. Шестакова

Е.А. Складнова

И.Е. Долгих