Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Краевой Центр развития творчества детей и юношества
имени Ю.А. Гагарина»

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 - 2024 годы

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ДО КЦРТДиЮ
_____ И.П.Сотникова
«16» марта 2023 г.

От работодателя:
Директор ГБУ ДО КЦРТДиЮ
_____ Г.В. Найденко
«16» марта 2023 г.

Согласовано:
Председатель Ставропольской краевой организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
_____ Л.Н. Манаева

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя
Регистрационный № 131 от «17» марта 2023 г.
руководитель отдела труда Лапико А.Н.
(должность, Ф.И.О.)

г. Ставрополь, 2023 г.

В соответствии с пунктом 12.7. коллективного договора Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Краевой Центр развития творчества детей и юношества имени Ю.А. Гагарина» (далее - ГБУ ДО КЦРТДиЮ) на основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года №438н; приказов министерства образования Ставропольского края от 18 июля 2022 года №1210-пр, от 27 июля 2022 года №1243-пр «О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от16 августа 2018г. №1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», стороны договорились внести в коллективный договор следующие изменения:

1. Приложение 2 к коллективному договору ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2022-2024 гг. «Положение об оплате труда работников ГБУ ДО «Краевой Центр развития творчества детей и юношества имени Ю.А. Гагарина» изложить в следующей редакции:

Приложение 2
к коллективному договору
ГБУ ДО КЦРТДиЮ
на 2022-2024 гг.

Положение
об оплате труда работников
ГБУ ДО «Краевой Центр развития творчества детей и юношества
имени Ю.А.Гагарина»

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБУ ДО «Краевой Центр развития творчества детей и юношества имени Ю.А.Гагарина» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008г. №128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», в соответствии с приказом министерства от 16.08.2018 года № 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», приказом министерства образования края от 24 января 2020 года №42-пр и приказом министерства образования края от 10 ноября 2021 года №1934-пр «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений».

Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением, заработную плату работников ГБУ ДО «Краевой Центр развития творчества детей и

юношества имени Ю.А. Гагарина» (далее по тексту - Центр) следует определять исходя из:

должностных окладов, ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

1. Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады и ставки заработной платы работников Центра устанавливаются согласно разделу 1 Положения.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, 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 решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы, если иное не противоречит применению профессиональных стандартов в части тех требований к квалификации работников, которые установлены в ТК РФ, иных нормативных правовых актах.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Центра согласно разделу 2 Положения.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Центра согласно разделу 3 Положения.

6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам Центра приведен в разделе 4 Положения.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Центра приведен в разделе 5 Положения.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Центра приведены в разделе 6 Положения.

9. При наличии экономии фонда оплаты труда, как по бюджетным, так и по внебюджетным средствам, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Центра на основании приказа директора, работникам Центра по их заявлению выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- вступления в брак;
- смерти самого работника и его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, длительного нахождения на лечении;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение);
- иных случаях.

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Центра по профессиональным квалификационным группам должностей

1.1. Размеры должностных окладов работников Центра по профессиональным квалификационным группам должностей

1.1.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда Руководителей
		I
1.	Заместитель руководителя (директора), главный бухгалтер	20 077

1.1.2. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, социальный педагог	8 370
2.	3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования	8 906
3.	4 квалификационный уровень	Старший методист, учитель-дефектолог	9 500

1.1.4. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений.

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8 439

1.1.5. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии:

п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	2	3	4
1.	4 квалификационный уровень	Режиссер массовых представлений	8 450

1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	6 061
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	6 300
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, художник, техники всех специальностей без категории	6 538
2 квалификационный уровень	Старший: техники всех специальностей второй категории, заведующие: складом, хозяйством, архивом	6 656
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории, начальник хозяйственного отдела	6 894
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда	7 489

2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт	7 726
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, программист, юрисконсульт, специалист по охране труда	7 964
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, юрисконсульт, программист	8 202
5 квалификационный уровень	Главные: экономист, заместитель главного бухгалтера	10 104
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
2 квалификационный уровень	Главные: экономист	10 816

1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1.3.1. Размеры окладов рабочих Центра, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (вахтер, уборщик служебных помещений, дворник, контролер, гардеробщик)	4 039 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию здания)	4 232 рубля
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электроосветитель)	4 423рубля
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (монтировщик сцены, водитель автомобиля, швея, плотник)	5 579 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (слесарь-сантехник)	5 644рубля
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (электрик, костюмер)	5 899 рублей

7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автобуса)	6 027 рублей

1.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

1.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

II. Выплаты компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не предусмотрено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

2.2. Выплата компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Центра с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовых законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда.

2.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Центра по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер и результатов специальной оценки условий труда.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе не входящей в круг должностных обязанностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере от должностного оклада:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.3 Выплата водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день в размере 25 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.5.5. Выплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, устанавливается работникам Центра фиксированной суммой либо в процентном отношении к должностному окладу и должна включать в себя оплату за часы работы, квалификационную категорию и другие выплаты.

Расчет выплат и функциональные обязанности должны содержаться в приложении к трудовому договору и согласовываться сторонами трудового договора. Установить следующий размер выплат за работу, не входящую в круг функциональных обязанностей:

-за работу с архивом - 45%;

-за организацию поездки детей, направленных в ФГБУ «МДЦ Артек»- 3500 рублей;

2.5.6. Работникам Центра, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в уставленных комиссией случаях.

III. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом мнения профсоюзного комитета Центра, согласно установленному перечню выплат.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Центра устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за стаж непрерывной работы;

в) за качество выполняемых работ:

г) премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Центра по согласованию с первичным профсоюзным комитетом Центра в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности:

заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненных директору непосредственно;

руководителям структурных подразделений Центра и иным работникам, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Центра - по представлению руководителей структурных подразделений.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

3.4. Выплаты за интенсивность труда устанавливаются работникам Центра в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы, в соответствии с перечнем критериев определения степени интенсивности труда:

- степень занятости работника в течение рабочего времени, эффективное использование рабочего времени в размере 25 процентов;

- сложность выполняемых операций, их высокая трудоемкость, требующая от работника специальных знаний и особой сосредоточенности в размере 30 процентов;

- свободное владение автоматизированными системами, программными продуктами в размере 10 процентов;

- оперативное решение проблемных вопросов в работе в размере 20 процентов;

- своевременное предоставление информации и отчетов в различные отделы Центра в размере 5 процентов;

- выполнение дополнительных функций (по заданию начальника отдела, директора Центра) в размере 5 процентов;

- срочная подготовка и предоставление оперативных данных внешним пользователям в размере 20 процентов;

- обеспечение бесперебойной работы отдела в размере 10 процентов;

- использование в работе новейших технологий в размере 15 процентов;

- высокая слаженность и взаимозаменяемость сотрудников отдела в размере 10 процентов;

- более пяти одновременно обслуживаемых отделов Центра в размере 10 процентов;

- выполнение заданных объемов работ, с меньшей численностью работающих к установленному сроку и за определенный период в размере 20 процентов;

- высокая скорость выполнения трудовых операций и частота их сменяемости в размере 5 процентов;

- количество учащихся, превышающих предельную наполняемость кружков в размере 30 процентов;

- выплата водителям за классность производится:

- первый класс - 25% (процентов) от должностного оклада;

- второй класс - 10% (процентов) от должностного оклада.

Классность водителям устанавливается комиссией, назначенной приказом директора Центра, действующей на основании утвержденного им Положения.

3.6. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях.

3.7. Выплата работникам Центра за личный вклад в общие результаты деятельности Центра, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников Центра, председателю первичной профсоюзной организации Центра и т.д.) производится на основании приказа директора Центра в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8. Выплата работникам за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения производится на основании приказа директора с приложением дополнительно выполняемых обязанностей:

-секретарю аттестационной комиссии – 25%;

-ответственному за электрохозяйство -50%

-за работу с музейными экспонатами- 50%;

-секретарю комиссии по оценке показателей и критериев эффективности работы сотрудников Центра – 100%;

-за ведение кассовых операций – 100%;

-за руководство методическим объединением -20%;

- за работу с информационным сайтом учреждения -100%;

- ответственному за противопожарные мероприятия – 50%;

-ответственному за работу по антикоррупционной деятельности- 50%;

-выполнение обязанностей контрактного управляющего -150 %;

-за работу по обеспечению безопасности дорожного движения, ответственность за выпуск транспортных средств на линию-25%

-за художественно-оформительские работы при проведении мероприятий-100%;

-за работу с персональными данными-50%;

-за выполнения функционала секретаря ВОИР -25%.

3.9. Выплата педагогическим работникам Центра за участие в работе федеральных, краевых инновационных площадок, в краевых творческих ла-

бораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных центрах производится на основании приказа директора Центра в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.10. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.11. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории (до окончания срока ее действия) - 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории (до окончания срока ее действия) - 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.12. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. Данная выплата производится по приказу директора Центра в соответствии с решением соответствующей комиссии.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Центра планируется отдельно, исходя из общего количества утвержденных критериев по каждому сотруднику.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества оказанной государственной услуги педагогическим работникам Центра планируется исходя из установленной педагогической нагрузке по каждому сотруднику.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Объективность критериев оценки, представленных работником за отчетный период, рассматривается комиссией. Решение принимается большинством голосов и подтверждается подписями всех членов комиссии. Оценочные листы утверждаются протоколом и подписываются всеми членами комиссии.

Комиссия рассматривает и утверждает:

- критерии оценки эффективности работы работников Центра (приложение 1 к Положению);
- методику подсчета критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг работниками Центра (приложение 2 к Положению);
- оценку объективности представленных работником результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;
- протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг работниками Центра;
- рассчитанные за отчетный период размеры стимулирующих выплат работникам Центра, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки качества работы.

На основании сводного оценочного листа издается приказ директора Центра за соответствующий период.

Заседания комиссии проводятся ежемесячно.

3.13. В периоды временной нетрудоспособности и нахождения в командировках - не уменьшать расчётный период для установления стимулирующей выплаты за качество эффективности работы работника и осуществлять начисления с учетом его трудового вклада, а именно: при заполнении оценочных листов работников Центра, не уменьшать количество рабочих дней месяца на количество дней в командировке нахождения командированным работникам, а так же работникам находящихся в состоянии временной нетрудоспособности при предоставлении подтверждающего документа (лист временной нетрудоспособности).

3.14. Размер предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать 4,5 кратного размера средней заработной платы работников Центра (без учета средней заработной платы руководителя и его заместителей).

3.15. Педагогическим работникам, отнесенных к категории молодых специалистов устанавливается стимулирующая выплата в размере 50 про-

центов от ставки заработной платы, должностного оклада в течении первых трёх лет. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

3.16. Выплаты педагогическим работникам, продолжающим впервые получать образование по программам высшего образования или программам среднего профессионального образования по направлению подготовки, соответствующему занимаемой должности, 50 процентов от должностного оклада.

4. Премирование работников Центра производится на основании приказа директора Центра. Показатели для выплаты премии и ее размер определяются работодателем, согласовываются с профсоюзным комитетом:

- премия по итогам работы
- премия к праздничным датам, профессиональным праздникам;
- премия в связи с юбилеями сотрудников (50 лет, 55 лет, 60 лет,65лет, 70 лет, 75 лет, 80лет.);
- единовременная премия в связи с выполнением особо значимых поручений.

Сумма премии предельными размерами не ограничивается.

Стимулирующие выплаты, премия не начисляется в случае нарушения работником Центра трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет средств бюджета и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников Центра

Перечень
критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг

Заместитель директора по ОАР	Продуктивность реализации программы развития учреждения. Успешность	Высокий уровень подготовки документов: нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д.	1,0 б
		Реализация перспективных планов на текущий период в полном объеме	1,0 б
		Участие в формировании государственного задания. Подготовка отчетной документации	5,0 б

	проектной деятельности.		
	Эффективность управленческой деятельности	Организация и управление деятельностью педагогических кадров: количество работников в структурных подразделениях и эффективность управления ими: - свыше 15 % от общего количества педагогических сотрудников Центра; - свыше 25 %	0,5 б 1,0 б
		Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в учреждении: - отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0,5 б
		Высокий уровень руководства организацией и проведением краевых и внутрицентровских массовых мероприятий.	1,0 б
		Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации и т.д.)	1,0 б
	Инновационная и методическая деятельность		
		Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	1,0 б
		Реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутрицентровского контроля, плана воспитательной работы	1,0 б
		Организация обеспечения работы сайта Центра	2,5 б
		Подготовка информационно-аналитической, отчетной документации	0,5 б
		Организация развития социального партнерства с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	1,0 б
		Своевременное выполнение документооборота	1,0 б
		Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях	0,5 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		18 б

Зам.директора по УВР	Продуктивность реализации программы развития учреждения. Успешность проектной деятельности.	Высокий уровень подготовки документов: нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д.	1,0 б
		Реализация перспективных планов на текущий период в полном объеме	1,0 б
		Участие в формировании государственного задания. Подготовка отчетной документации	5,0 б
	Эффективность управленческой деятельности	Организация и управление деятельностью педагогических кадров: количество работников в структурных подразделениях и эффективность управления ими: - свыше 15 % от общего количества педагогических сотрудников Центра; - свыше 25 %	 0,5 б 1,0 б
		Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в учреждении: - отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0,5 б
		Высокий уровень руководства организацией и проведением краевых и внутрицентровских массовых мероприятий.	1,0 б
		Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации и т.д.)	1,0 б
		Реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутрицентровского контроля, плана воспитательной работы	1,0 б
	Инновационная и методическая деятельность	Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	1,0 б
		Организация обеспечения работы сайта Центра	1,0 б
		Подготовка информационно-аналитической,	1,5 б

		отчетной документации	
		Организация развития социального партнерства с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	1,0 б
		Участие в подготовке заседаний педагогических, методических советов	0,5 б
		Своевременное выполнение документооборота	1,0 б
		Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях	0,5 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		18 б
Заместитель директора по НМР	Продуктивность реализации программы развития учреждения. Успешность проектной деятельности.	Высокий уровень подготовки документов: нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д.	1,0 б
		Результаты реализации перспективных планов на текущий период: -не менее, чем на 70%; -на 100%.	 0,5 б 1,0 б
		Высокий уровень руководства организацией и проведением краевых массовых мероприятий, семинаров, круглых столов	1,0 б
		Участие в реализации проектов, программ, мероприятий: - региональный уровень; - федеральный уровень	 1,0 б 1,5 б
	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень руководства работой педагогического, научно-методического совета, методических объединений	1,0 б
		Высокий уровень организации и управления деятельностью педагогических кадров	1,0 б
		Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в учреждении: - отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	0,5 б
		Подготовка информационно-аналитической, отчетной документации	0,5 б
		Своевременное выполнение документооборота	1,0 б
		Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях	0,5 б
		Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сбор-	1,0 б

		ники, разработки, консультации и т.д.)	
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутрицентровского контроля, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен: - менее, чем на 70%; - более 70%	 0,5 б 1,0 б
	Инновационная и методическая деятельность	Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности Центра	1,0 б
		Педагогическими работниками, курируемыми заместителем, разработаны в течение года учебно-методические пособия (рекомендации), авторские разработки, в том числе для внутреннего пользования.	1,0 б
		Высокий уровень организации работы методической службы	1,0 б
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати, сети интернет (на сайте МО и МП СК, КЦРТДиЮ).	1,0 б
		Организация обеспечения работы сайта Центра	1,0 б
		Организация развития социального партнерства с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	0,5 б
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	Подготовка и участие педагогических работников в профессиональных конкурсах	1,0 б
		Участие заместителя и курируемых педагогических работников на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.): - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 0,5 б 1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		18 б
Заместитель директора по АХЧ	Эффективность управленческой деятельно-	Высокий уровень подготовки документов: нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д.	1,5 б
		Высокий уровень руководства работой структурных подразделений при проведении массовых мероприятий.	2,0 б

	сти	Обеспечение эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонта электросетей, электрооборудования, находящихся на балансе Центра	2,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на нарушение по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности	1,0 б
		Высокий уровень соответствия условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям, в частности обеспечение температурного и светового режима	1,0 б
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1,0 б
		Отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешенных заместителем конфликтных ситуаций	2,0 б
		Проявление инициативы в обеспечении соблюдения порядка в здании Центра	1,0 б
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	1,5 б
		Отсутствие замечаний за техническое обеспечение мероприятия	1,0 б
		Организация обеспечения работы сайта Центра	0,5 б
		Соблюдение сроков исполнения документации	1,5 б
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы Центра	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		18 б
Начальник отдела (кроме начальника отдела ОМР)	Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение массовых мероприятий с педагогами и (или) обучающимися.	1,0 б
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутрицентровского контроля, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее, чем на 70%; -на 100%.	 0,5 б 1,0 б
		Эффективная управленческая деятельность	1,0 б
		Своевременное выполнение документообо-	1,0 б

		рота.	
	Инновационная и методическая деятельность	Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности Центра.	0,5 б
		Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации).	1,0 б
		Участие педагогов, методистов, курируемых начальником отдела, в форумах, педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях и др.: - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 0,5 б 1,0 б
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций начальника отдела о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати, сети Интернет (на сайтах МОиМП СК, КЦРТДиЮ)	0,5 б
		Издательская деятельность: - сборники; - статьи.	 2,0 б 1,0 б
		Социальное партнерство с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	1,0 б
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	1,0 б
		Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях.	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		12 б
Начальник отдела ОМР	Эффективность управленческой деятельности	Организация и проведение массовых мероприятий с педагогами и (или) обучающимися	1,0 б
		Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутрицентровского контроля, плана воспитательной работы: план мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее, чем на 70%% -на 100%.	 0,5 б 1,0 б
		Эффективная управленческая деятельность	1,0 б

		Своевременное выполнение документооборота	1,0 б
	Инновационная и методическая деятельность	Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности Центра	0,5 б
		Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации)	1,0 б
		Участие педагогов, методистов, курируемых начальником отдела, в форумах, педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях и др.: - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 0,5 б 1,0 б
		Наличие отчетных (обзорных) публикаций заведующего отделом о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати, сети Интернет (на сайтах МОиМП СК, КЦРТДиЮ	0,5 б
		Участие в реализации проектов и программ: -федерального уровня; -регионального уровня.	 2,0 б 1,0 б
		Социальное партнерство с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	1,0 б
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах	1,0 б
		Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях.	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		12 б
Старший методист	Высокий уровень методической и инновационной деятельности	Обеспечение своевременного контроля учебно-воспитательного процесса (посещение и анализ занятий педагогов)	1,0 б
		Высокий уровень участия в подготовке и проведении массовых мероприятий	1,0 б
		Подготовка методических рекомендаций, обобщение педагогического опыта	1,0 б
		Участие в экспериментально-инновационной деятельности: - учрежденческий уровень;	 1,0 б

		- региональный уровень	1,5 б
		Организация консультативной и практической помощи педагогам	0,5 б
		Высокий уровень использования информационных технологий, средств сети Интернет	1,0 б
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 1,0 б 2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		8,0 б
Методист	Высокий уровень методической и инновационной деятельности	Высокий уровень участия в подготовке и проведении массовых мероприятий	1,0 б
		Подготовка методических рекомендаций, обобщение педагогического опыта	1,0 б
		Организация и методическое сопровождение работы с детьми группы риска (ОВЗ, сироты, неблагополучные семьи).	1,0 б
		Своевременное и качественное предоставление администрации документации, информационного материала	1,0 б
		Высокий уровень использования информационных технологий, средств сети Интернет	1,0 б
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 1,0 б 2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0 б
Старший педагог дополнительного образования	Качественные показатели результативности образовательно-	Участие творческого коллектива в различных мероприятиях: - международного и всероссийского уровня; - региональный, краевой, муниципальный уровень;	 2,5 б 1,5 б
		- наличие звания «образцовый детский коллектив»	2,0 б

	воспитательной деятельности	Разработка и внедрение авторских программ, форм, методов, технологий обучения педагогами коллектива. Организация методической помощи педагогам коллектива	1,0 б
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях курсах по повышению квалификации в сетевых педагогических сообществах и др. - всероссийский и региональный уровень; - муниципальный уровень.	1,0 б 0,5 б
		Участие в педагогических советах, методических объединениях и мониторинговых исследованиях учебного процесса:	0,5 б
		Организация мероприятий воспитательного характера с использованием инновационных методов педагогических практик, включая работу с детьми с ОВЗ и находящихся в трудной жизненной ситуации.	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		8,0 б
Педагог дополнительного образования	Качественные показатели результативности образовательно-воспитательной и творческой деятельности	Участие педагогов и обучающихся в различных мероприятиях: - международного, всероссийского и краевого уровня, - муниципального и учрежденческого уровня.	1,0 б 0,5 б
		Работа с детьми группы риска (ОВЗ, сироты, неблагополучные семьи и т.д.).	1,0 б
		Наличие призовых мест: - международного, всероссийского и краевого уровня.	1,0 б
	Методическая и инновационная деятельность	Наличие звания «образцовый детский коллектив», разработка и внедрение авторских программ, форм, методов, дидактических материалов	1,0 б
		Отсутствие объективно обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу педаго-	2,0 б

		га дополнительного образования.	
		Участие в педагогических советах, методических объединениях: - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 0,5 б 1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0 б
Педагог - организатор	Создание условий для развития творческих способностей обучающихся, организация их активного отдыха во вне учебное время	Организация воспитательно - досуговой деятельности Центра: - организация и проведение концертов, конкурсов, выставок, праздников и иных мероприятий с обучающимися; - участие в городских (выездных) мероприятиях. Привлечение к работе с обучающимися работников учреждений культуры, иных учреждений города и края, общественных организаций, родителей.	 1,5 б 2,5 б
		-разработка методических материалов в помощь педагогам: сценариев, игровых программ.	1,0 б
	Профессиональное мастерство	Ведение необходимой документации, в установленные сроки предоставление аналитических материалов и отчетной документации о проделанной работе.	1,0 б
		Сотрудничество с педагогическим коллективом: участие в заседаниях педагогического совета и методических объединений педагогов;	 1,0 б
		Совершенствование профессионального и методического уровня: -участие в городских, краевых, всероссийских семинарах, курсах и иных учебно-методических мероприятиях, организуемых вне Центра;	 1,5 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		7,0 б
Педагог-психолог	Психологический комфорт	Организация просветительской работы с детьми, педагогами, родителями: тренинги, семейная гостиная, родительский лекторий,	2,0 б

	обучающихся и коррекция отклонений в развитии обучающихся	клуб. Наличие обращений детей, их родителей и работников Центра.	
	Методическая и инновационная деятельность	Работа с детьми с ОВЗ.	2,0 б
		Устойчивость во времени разработанных программ	1,0 б
		Участие в профессиональных конкурсах, семинарах с обобщением опыта, конференциях, форумах, педагогических чтениях, педагогических советах, организации выставок и др. - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	 2,0 б 1,5 б 0,5 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0 б
Учитель-дефектолог	Коррекция отклонений в развитии обучающихся	Организация работы с детьми, педагогами, родителями: (законными представителями): коррекционно - развивающие мероприятия, родительский лекторий, собрания. Наличие обращений детей, их родителей и работников Центра.	1,0 б
	Методическая и инновационная деятельность	Работа с детьми с ОВЗ. Участие в проведении мероприятий, профессиональных объединениях (семинары, конференции, мастер классы, круглые столы): - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	2,0 б 1,5 б 1,0 б 0,5 б
	Результативность деятельности	Устойчивость во времени разработанных коррекционно-развивающих программ Положительная динамика результатов коррекционно развивающей работы в инклюзивных группах: - повышение уровня; - на том же уровне	1,0 б 1,0 б 0,5 б
		Своевременная сдача отчетов, документации	0,5 б

	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0 б
Социальный педагог	Содействие администрации и пед. коллективу в создании социальной ситуации развития, соответствующей индивидуальности обучающихся	Организация просветительской работы, сотрудничество с педагогическим коллективом, выступления на педагогических, методических советах и методических объединениях педагогов.	1,0 б
		Наличие обращений детей, их родителей и работников Центра.	0,5 б
		Проведение консультаций с родителями, педагогами по вопросам социальной адаптации учащихся.	1,0 б
	Методическая и инновационная деятельность	- Участие в профессиональных объединениях, семинарах по вопросам мер социальной защиты и помощи, реализации прав и свобод личности учащихся. Анализ ситуации в Центре, - Разработка программ, дидактических материалов, методической продукции, ведение банка данных обучающихся (социальный паспорт, учет посещаемости, социальное сопровождение).	1,5 б 1,0 б
		Повышение профессионального уровня педагога	1,0 б
		Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска (карта сопровождения учащегося).	1,0 б
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу социального педагога.	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		7,0 б

Концертмейстер	Профессиональное мастерство	Своевременное выполнение документооборота.	0,5 б
		Подбор, составление авторского нотного материала, аранжировка произведений, обеспечивающих образовательный процесс	2,0 б
		Наличие звания «образцовый детский коллектив»	1,0 б
		Отсутствие замечаний по обеспечению профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах (спектаклях), показательных выступлениях	0,5 б
		Участие в работе педагогических, методических советов, в проведении родительских собраний, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом работы Центра: - пассивное участие (присутствие, прослушивание); - активное участие (выступление)	 0,5б 1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критерию		5,0 б
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Высокий уровень сдачи отчетности	2,0 б
		Контроль за отсутствием недоимки по налоговым платежам	2,0 б
		Отсутствие просроченной дебиторской задолженности по расчетам	2,0 б
		Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей.	2,0 б
		Наличие актов сверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг.	1,5 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	2,5 б
		Использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	2,0 б

		Участие в различных комиссиях (экспертных, тарификационных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	2,0 б
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от работников учреждения к работе отдела бухгалтерии	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критерию		18 б
Главный экономист	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Исполнение утвержденного бюджета учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам по итогам предшествующего года на 100 %	3,0 б
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	1,5 б
		Участие в различных комиссиях (экспертных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	1,0 б
		Соблюдение установленных сроков и качество сдачи квартальной отчетности	1,5 б
		Контроль за соблюдением заключенных контрактов по коммунальным услугам	2,0 б
		Своевременное внесение изменений в штатное расписание учреждения, осуществления контроля за соблюдением штатной дисциплины	3,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		12 б
Ведущий бухгалтер по зарплате	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей в соответствующие фонды.	2,0 б
		Соблюдение сроков выверки расчетов по платежам с соответствующими фондами	2,0 б
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями.	1,0 б
		Участие в различных комиссиях (экспертных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	1,0 б
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда, и др.	2,0 б

	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8,0 б
Ведущий бухгалтер по материальному столу	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	1,5 б
		Соблюдение сроков выверки начисления амортизации, списания основных средств	0,5 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности Центра	2,0 б
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	1,0 б
		Участие в различных комиссиях (экспертных, по списанию материальных ценностей, инвентаризационных и других).	2,0 б
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам списания материальных ценностей.	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		9,0 б
Ведущий бухгалтер по казначейскому исполнению бюджета	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Проведение мероприятий, направленных на своевременное исполнение принятых обязательств	1,5 б
		Соблюдение сроков оплаты принятых обязательств	0,5 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на проведение кассового расхода и других нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения	2,0 б
		Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	2,0 б
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по расчетам с подотчетными лицами и др.	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		8,0 б
Ведущий бухгалтер по	Соответствие бухгалтерско-	Соблюдение сроков отражения обязательств согласно заключенных договоров (контрактов)	2,0 б

ведению безналичных расчетов и приему обязательств	го учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Соблюдение сроков отражения денежных обязательств	1,5 б
		Принятие к учету кредиторской и дебиторской задолженности в сумме средств по виду финансово-хозяйственных показателей	2,0 б
		Качество отражения принятых обязательств при формировании бухгалтерской отчетности	2,0 б
		Своевременная и достоверная разноска безналичных расчетов по счетам бюджетного учета	1,5 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		9,0 б
Ведущий бухгалтер по расчетам с поставщиками и подрядчиками	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Отсутствие замечаний по приему и контролю первичной документации	2,0 б
		Своевременное выполнение расчетов с поставщиками и подрядчиками	2,0 б
		Обеспечение постоянного контроля за состоянием задолженности учреждения перед поставщиками и подрядчиками	2,0 б
		Участие в различных комиссиях (экспертных, инвентаризационных и т.д.)	1,0 б
		Качественное отражение данных бухгалтерского учета дебиторской и кредиторской задолженности при формировании отчетности	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		9,0 б
Ведущий специалист по кадрам	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Совершенствование кадровой работы путем анализа, прогнозирования текучести и обновления кадров	1,5 б
		Соблюдение сроков исполнения документации	1,0 б
		Установление и поддержание деловых отношений с учреждениями для выполнения поставленных задач	1,0 б
		Своевременное предоставление информации на запросы работников Центра об их профессиональной деятельности	1,0 б
		Подготовка материалов и представлений для награждения работников	1,0 б
		Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1,5 б

		Отсутствие замечаний и жалоб на работу специалиста	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критерию		8,0 б
Секретарь руководителя	Качественное организационно-техническое обеспечение работы руководителя	Использование в работе информационных и компьютерных программных продуктов	2,0 б
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2,0 б
		Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства	1,0 б
		Отсутствие замечаний по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по всем показателям		6,0 б
Специалист по охране труда	Высокий уровень обеспечения безопасности	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.)	1,5 б
		Осуществление надлежащего контроля за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда	1,5 б
		Отсутствие конфликтных ситуаций	1,0 б
		Отсутствие случаев травматизма работников и воспитанников Центра	1,0 б
		Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев в Центре	1,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на нарушение по охране труда	1,0 б
		Участие в общественно значимой деятельности Центра	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		8,0 б
Инженер по ГО и ЧС	Высокий уровень обеспечения безопасности	Осуществление надлежащего контроля за соблюдением законодательных и правовых актов по ГО и ЧС	1,0 б
		Высокий уровень проведения профилактических мероприятий по ГО, ЧС	1,0 б
		Оказание методической помощи в области ГО и защиты от ЧС	1,0 б
		Участие в работах по предупреждению и ликвидации в области ГО, ЧС	0,5 б
		Высокое качество и достоверность представляемой отчетной и иной документации	1,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны прове-	1,0 б

		ряющих на нарушение ГО и ЧС.	
		Отсутствие замечаний по осуществлению хранения и обеспечению средствами индивидуальной защиты.	0,5 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		6,0 б
Младший обслуживающий персонал (плотник, слесарь-сантехник, электрик, монтировщик сцены)	Эффективная работа по соблюдению порядка в здании	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности	1,5 б
		Проявление инициативы в обеспечении соблюдения порядка в здании Центра	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		5,0 б
Режиссер массовых представлений	Высокий уровень организации проведения мероприятий	Разработка новых и возобновление ранее созданных сценариев постановок, спектаклей, концертов и т.п.	2,0 б
		Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности	1,0 б
		Высокий уровень подготовки массовых мероприятий	1,5 б
		Проведение массовых плановых и внеплановых мероприятий: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень	 2,0 б 1,0 б 0,5 б
		Обобщение опыта на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	 2,0 б 1,0 б 0,5 б
		Организация развития социального партнерства с общественными организациями, СМИ, ВУЗами и т.д.	1,5 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		10 б
Водитель автобуса	Высокая организация перевозки обучающихся, грузов	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	1,0 б
		Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации - путевых листов и др. документации.	1,0 б

		Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся, грузов.	1,0 б
		Отсутствие фактов использования транспорта не по назначению.	1,0 б
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля, правил дорожного движения.	1,0 б
		Отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в ненадлежащем состоянии.	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		6,0 б
Водитель автомобиля	Высокая организация перевозки обучающихся, грузов	Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	1,0 б
		Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации - путевых листов и др. документации.	1,0 б
		Отсутствие нарушений в ходе перевозки людей.	1,0 б
		Отсутствие фактов использования транспорта не по назначению.	1,0 б
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля, правил дорожного движения.	0,5 б
		Отсутствие фактов содержания автотранспортного средства в ненадлежащем состоянии.	0,5 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		5,0 б
Вахтер	Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие замечаний за несоблюдением установленного графика работы	2,0 б
		Отсутствие случаев кражи по вине вахтера	1,0 б
		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		4,0 б
Дворник	Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	1,0 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,5 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1,0 б
		Сохранность инвентаря	0,5 б
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежа-	1,0 б

		щем состоянии.	
	Максимально возможное количество баллов по критериям		4,0 б
Уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания обучающихся, содержания помещений учреждения	Наличие предписаний проверяющих органов по санитарно-гигиеническому состоянию помещений	1,5 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки территории	1,0 б
		Сохранность инвентаря	0,5 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		4,0 б
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Высокая организация обслуживания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности.	2,0 б
		Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы электросетей.	1,0 б
		Сохранность материалов, инструментов	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		4,0 б
Программист	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	Отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы компьютерного оборудования и внешних устройств	2,0 б
		Отсутствие фактов несвоевременного технического осмотра компьютерного оборудования	1,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета.	1,0 б
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей компьютерным оборудованием, программными средствами	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критерию		5,0 б
Гардеробщик	Высокая организация обслуживания обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей	4,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		4,0 б
Костюмер	Высокий уровень содержа-	Своевременная и качественная подготовка костюмов к концертным номерам	2,0 б
		Отсутствие замечаний по своевременному	2,0 б

	ния костюмов, реквизита	ремонту, реставрации костюмов	
		Учет и сохранность имущества костюмерной	2,0 б
		Отсутствие замечаний по технике безопасности	1,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны коллектива на работу костюмера	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		8,0 б
Швея	Высокий уровень пошива изделий, реквизитов	Отсутствие замечаний по содержанию швейного оборудования в рабочем состоянии	2,0 б
		Своевременное и качественное выполнение простых операций по пошиву деталей изделий	2,0 б
		Отсутствие замечаний в подготовке к мероприятиям	2,0 б
		Отсутствие замечаний по технике безопасности	1,0 б
		Отсутствие замечаний со стороны коллектива на работу швеи	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		8,0 б
Художник	Высокий уровень оформления мероприятий	Художественное оформление проводимых мероприятий: - высокий уровень; - средний уровень	3,0 б
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		5,0 б
Юрисконсульт	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Высокий уровень ведения договорных работ	2,0 б
		Своевременная и качественная подготовка локальных нормативных актов	1,0 б
		Высокий уровень юридического сопровождения платных внеплановых мероприятий, проводимых на базе Центра	1,0 б
		Консультирование работников Центра по организационно-правовым и другим юридическим вопросам	1,0 б
		Выполнение требований федерального закона о закупках товаров, работ услуг	1,0 б
		Отсутствие жалоб со стороны работников на работу специалиста	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		7,0 б
Техник-звукоре-	Высокая эффектив-	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безо-	0,5 б

жиссер. Техник-звукооператор	ность эксплуатации техники и звукового оборудования	пасности, охраны труда	
		Отсутствие замечаний за техническое качество звука в зависимости от акустических возможностей сценической площадки.	2,0 б
		Отсутствие замечаний по созданию записей для концертов	2,5 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		5,0 б
Электроосветитель	Высокая эффективность эксплуатации осветительного оборудования	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда	2,0 б
		Отсутствие замечаний за техническое качество освещения в зависимости от возможностей сценической площадки.	2,0 б
		Отсутствие замечаний по установке электроосветительной аппаратуры	1,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		5,0 б
Заведующий хозяйством	Высокая организация хозяйственного обслуживания	Обеспечение руководства работой по хозяйственному обслуживанию учреждения, контроля за работой обслуживающего персонала	2,0б
		Осуществление контроля за соблюдением Правил пожарной безопасности, обеспечение выполнения противопожарных мероприятий	1,0 б
		Обеспечение работников необходимым инвентарем и предметами хозяйственного обихода	1,0 б
	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное представление счетов за коммунальные услуги в бухгалтерию центра	2,0 б
		Отсутствие замечаний по исполнению трудовых обязанностей и личной исполнительской дисциплины	2,0 б
	Максимально возможное количество баллов по критериям		8,0 б

Приложение 2 к Положению
об оплате труда работников Центра

Методика оценки критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг работниками Центра

1. Оценка критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг работниками Центра по должностям, осуществляется путем учета всех показателей, согласно утвержденным оценочным листам и производится за счет бюджетных средств и по необходимости за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

2. В оценочных листах предусматривается количество баллов по плану и фактически за месяц.

3. Стоимость одного балла устанавливается ежемесячно приказом директора Центра отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников путем соответствующего расчета:

фонд заработной платы, направляемый на выплаты за качество работы за соответствующий месяц / фактически набранное количество баллов в месяц.

4. Начисление выплаты работнику Центра производится в следующем порядке: фактически набранное количество баллов, утвержденных комиссией за месяц, умножается на стоимость одного балла.

IV. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам Центра

4.1. Аттестация педагогических работников Центра осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.

4.2. Уровень образования педагогических работников Центра при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников Центра определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

4.4. Педагогическим работникам Центра, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

4.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Центре, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.8. Директор Центра проверяет документы об образовании и устанавливает работникам Центра ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу тарификационные списки по утвержденной форме.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Центра несет директор Центра.

V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Центра

5.1. Месячная заработная плата педагогических работников Центра определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

5.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета

заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Центра

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Центре;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

2. Приложение 6 к коллективному договору ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2022-2024 гг. «Соглашение по охране труда» изложить в следующей редакции:

Приложение 6
к коллективному договору
ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2023 гг.

Соглашение по охране труда

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краевой Центр развития творчества детей и юношества имени Ю.А. Гагарина» (далее по тексту - Центр, ГБУ ДО КЦРТДиЮ), в лице директора Найденко Галины Валентиновны, действующего на основании Устава, именуемое в дельнейшем «Работодатель», с одной стороны и работники Центра в лице их представителя, именуемые далее «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее соглашение к коллективному договору ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2022-2024 гг. (далее по тексту - Договор) о нижеследующем:

Стороны пришли к соглашению о том, что в целях улучшения условий труда на рабочих местах, снижения уровня производственного травматизма, профилактике производственных заболеваний:

1. Работодатель обязуется проводить для Работников следующие мероприятия по охране труда:

1.1. Организация пропаганды безопасности на рабочем месте.

1.2. Информирование Работников о состоянии условий труда в Центре и на рабочем месте, принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах, о методах предотвращения несчастных случаев.

1.3. Организация проведения инструктажей (вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого) проверки знаний по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности.

1.4. Обеспечение Работников Центра через кабинет по охране труда необходимыми учебными и наглядными пособиями, техническими средствами обучения, правилами, нормами, плакатами по охране труда.

1.5. Проведение специальной оценки условий труда.

1.6. Организация проведения замеров параметров опасных и вредных факторов при оценке условий труда.

1.7. Обследование технического состояния здания.

1.8. Проведение обследований технического состояния здания, в порядке, предусмотренном приказами, положениями и иными локально - нормативными актами Центра.

1.9. Организация и проведение ежегодных медицинских осмотров.

1.10. Обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты.

2. Работники обязуются:

2.1. Соблюдать нормы, правила и предписания инструкций по охране труда.

2.2. Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

2.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю обо всех несчастных случаях, произошедших в Центре, о признаках профессионального заболевания, а также о возникновении ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей.

3. Приложение 7 к коллективному договору ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2022-2024 гг. «План мероприятийпо улучшению и оздоровлению условий труда в ГБУ ДО КЦРТДиЮ» изложить в следующей редакции:

Приложение 7
к коллективному договору
ГБУ ДО КЦРТДиЮ на 2023 г.

План мероприятий
по улучшению и оздоровлению условий труда в ГБУ ДО КЦРТДиЮ

	Содержание мероприятия	Периодичность проведения	Стоимость (тыс. руб.)	Ответственный за проведение
1.	Организация обучения, проверок знаний по охране труда	по мере необходимости	20	Директор, комиссия по обучению охране труда
2.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный инструктаж; - первичный инструктаж на рабочем месте; - повторный; - целевой	по мере необходимости	-	Специалист по охране труда, начальники отделов
3.	Оборудование уголка по охране труда, обновление информации	постоянно	20	Специалист по охране труда
4.	Пересмотр устаревших инструкций по охране труда, разработка новых	по мере необходимости	-	Начальники отделов, специалист по охране труда
5.	Приобретение спецодежды	ежегодно	20	Заместитель директора по АХЧ
6.	Приобретение СИЗ	ежегодно	15	заместитель директора по АХЧ
7.	Приобретение методической литературы, плакатов и наглядных пособий по охране труда	1 раз в год	2	Специалист по охране труда
8.	Приобретение и пополнение медицинской аптечки	ежегодно	3	Специалист по охране труда
9.	Проведение периодических медосмотров	ежегодно	200	Директор, начальники отделов, специалист по охране труда
10.	Приобретение противопожарных средств (огнетушители, ведра, лопаты)	по мере необходимости	15	Заместитель директора по АХЧ
11.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений	2 раза в год	-	Директор, ответственный за безопасность здания
12.	Проведение специальной оценки условий труда	ежегодно	50	Директор, комиссия по специальной оценки условий труда
13.	Устранение замечаний, выявленных в ходе специальной оценки условий труда	по мере необходимости	10	Директор, заместитель директора по АХЧ
14.	Благоустройство прилегающих территорий	ежегодно	10	Директор, заместитель директора по АХЧ
15.	Пропаганда здорового образа жизни (лекции)	ежегодно	3	Специалист по охране труда
16.	Соблюдение санитарно – гигиенического режима в учреждении	постоянно	19	Директор, заместитель директора по АХЧ

17.	Составление отчетов по охране труда в соответствии с установленными формами и сроками	в течение года	-	Специалист по охране труда, профсоюз
18.	Проведение проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами	в течение года	10	Ответственный за электрохозяйство
19.	Проведение инструктажа по безопасным приемам и методам работы с электроприборами	по мере необходимости	-	Ответственный за электрохозяйство
20.	Разработка инструкций, проведение инструктажей, составление списков профессий, имеющих I, II, III группы допуска по электробезопасности	по мере необходимости	-	Ответственный за электрохозяйство
21.	Организация обучения, проверок знаний по электробезопасности	по мере необходимости	20	Директор, ответственный за электрохозяйство
22.	Участие работников в физкультурно - оздоровительных и культурно - массовых мероприятиях	постоянно	10	Профсоюз

4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие:

- с 01 июля 2022 года (пункт 1- приложение 2);
- с 01 января 2023 года (пункты 2,3 - приложения 6,7).