

**муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования  
«Центр детского творчества № 4»**

**Дополнения**

к Коллективному договору  
на 2016-2019 г.

Регистрационный номер № 3799 от 15.06.2016 г.

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск, в соответствии со ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярск, Постановлением № 742 от 15.12. 2016г. о внесении изменений в Постановление администрации от 27.01.2010 № 14., Поручением Главы города Красноярск № 96-рп от 06.10.2016 и на основании статьи 74 Трудового кодекса РФ, с 01.01.2017 будут увеличены размеры окладов (должностных окладов), это будет реализовано в связи с изменением среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала и в пределах предусмотренного фонда оплаты труда за счет перераспределения стимулирующих выплат.

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4» **следующие изменения:**

1). В Приложение № 1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования: «Минимальные размеры окладов работников образования», «Минимальные ставки, оклады (должностные оклады)» таблицу «Квалификационные уровни» изложить в следующей редакции:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	2 713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	

1		2
1-й квалификационный уровень		2 857,0*
2-й квалификационный уровень		3 170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 119,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

2). Таблицу «Квалификационные» уровни изложить в следующей редакции:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 857,0
2-й квалификационный уровень	3 013,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 170,0
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0

1	2
4-й квалификационный уровень	4 831,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 484,0
2-й квалификационный уровень	3 828,0
3-й квалификационный уровень	4 202,0
4-й квалификационный уровень	5 051,0»

дополнить абзацем следующего содержания:

«Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 484,0 рубля»;

3). Таблицу «Квалификационные уровни» изложить в следующей редакции:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	6 969,0
2-й квалификационный уровень	7 491,0
3-й квалификационный уровень	8 083,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0
4-й квалификационный уровень	4 831,0
5-й квалификационный уровень	5 457,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	5 897,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 338,0
2-й квалификационный уровень	7 343,0
3-й квалификационный уровень	7 907,0»

4). Таблицу «Квалификационные уровни» изложить в следующей редакции:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 454,0
2-й квалификационный уровень	2 572,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 857,0
2-й квалификационный уровень	3 484,0
3-й квалификационный уровень	3 828,0
4-й квалификационный уровень	4 612,0»

б). Пункт 3.6. Приложения №1 дополнить словами: Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу)

слова «персональных выплат < 25%» заменить словами «персональных выплат < 15%»;

слова «персональных выплат > 25%» заменить словами «персональных выплат > 15%»;

слова «не менее 25%» заменить словами «не менее 15%».

7). Дополнить Примерное положение пункт 4.8. следующего содержания:

«4.8.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 13 Приложения 6, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере».

8). Внести в название Приложения 8 Размер персональных выплат заместителям директора следующие дополнения: руководителям и главным бухгалтерам.

9). Приложение 8 дополнить следующим содержанием: Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавлива-

ются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

- Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

10). Дополнить Примерное положение пунктом 4.8. следующего содержания:

«4.8.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.»;

11). строку 2 таблицы 8 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
«2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%»

12). Дополнить Положению об оплате труда работников МБОУ ДО ЦДТ № 4 пунктом 4.8. следующего содержания:

«4.8.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно Приложению 6 к Положению об опла-

те труда работников МБОУ ДО ЦДТ № 4»;

13). В Приложении 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ ДО ЦДТ № 4» Таблицу дополнить строками следующего содержания:

«Специалист по охране труда»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10
		отсутствие производственных травм		20
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
			свыше 1	15
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финан-	1 предложение	10

		совых и материальных ресурсов		
	выплаты за качество выполняемых работ			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30»

14). Внести изменения в Приложение № 6 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей директора. Таблицу изложить в следующей редакции:

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95–100%	30%
			90–95%	10%
		соответствие уч-	отсут-	30%

1	2	3	4	5
		реждения требованиям надзорных органов	ствие предписаний	
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95–100%	30%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95–100%	70%
	80%		50%	
	70%		30%	
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Дополнитель-	количество	за каж-	10%

1	2	3	4	5
	ные объемы и объекты управления	дополнительных объектов управления	дый объект управления	
		участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
	Выполнение учреждением муниципального задания		90–100%	50%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	0 предписаний	50%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность штатов	90–100%	20%
		отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб, протоколов	20%
количество молодых специалистов в учреждении		за каждого молодого специалиста	5%	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении			

1	2	3	4	5
ля	поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95–100%	30%
			90–95%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95–100%	30%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95–100%	70%
			80%	50%
			70%	30%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений	20%

1	2	3	4	5
			на вне- бюд- жет- ный счет	
		использование ресурсов других учреждений и ве- домств для орга- низации образо- вательного про- цесса	коли- чество согла- ше- ний, дого- воров о со- вмест- ной дея- тель- ности	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Дополнитель- ные объемы и объекты управления		количество до- полнительных объектов управ- ления (в т.ч. тер- ритории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каж- дый объект управ- ления	10%
		количество кон- сультаций по ор- ганизации дея- тельности муни- ципальных УДО	до 5 кон- суль- таций в квар- тал	10%
			более 6 кон-	15%

1	2	3	4	5
			суль- таций в квар- тал	
		участие в органи- зации внутрисис- темных и крае- вых мероприя- тий, участие в организации работ по реали- зации грантов, проектов, кон- курсов, программ	за каж- дое уча- стие	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Выполнение муниципаль- ного задания на оказание образователь- ных услуг	сохранность кон- тингента	90– 100%	10%
		исполнение пла- на массовых мероприятий с учащимися	100%	30%
		результат уча- стия муници- пальных команд в краевых меро- приятиях	уча- стие	10%
			призе- ры, побе- дители	30%
	Эффектив- ность реали- зуемой кадро- вой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечи- вающих беспере- бойную работу учреждения	90– 100% от не- обхо- димо- го ко- личе- ства спе- циали- стов	20%

1	2	3	4	5
		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	20%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний	0 замечаний	100%

1	2	3	4	5
	Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95–100%	88%
			80%	50%
			70%	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	100%	80%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	60%»	

15). Дополнить Приложение 6 Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей директора таблицей следующего содержания:

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений города Красноярск и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров)

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярск	
2	Руководитель	4,0
3	Заместитель руководителя	3,6
4	Главный бухгалтер	3,0

В связи с совершенствованием системы оплаты труда, в соответствии с письмом министерства финансов Красноярского края от 22.09.2016 № 14-11/5425 «О совершенствовании системы оплаты труда», письмом министерства образования и науки Красноярского края от 10.10.2016 № 75-13286; поручением Главы города Красноярска № 96-рп от 06.10.2016 и на основании статьи 74 Трудового кодекса РФ, с 01.01.2017 будут увеличены размеры окладов (должностных окладов), это будет реализовано в связи с изменением среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала и в пределах предусмотренного фонда оплаты труда за счет перераспределения стимулирующих выплат.

## **2. Внести в Коллективный договор следующие изменения:**

### **1) Главу VI Оплата и нормирование труда, пункт 6.2. дополнить:**

6.2. С 1 января 2017 года увеличить размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, в пределах предусмотренного фонда оплаты труда за счет перераспределения стимулирующих выплат за результат и отдельных персональных выплат, увеличение окладов педагогическим работникам на 30 %; остальным категориям работников на 10 %.

### **2) Главу II. Трудовой договор, пункт 2.1. дополнить:**

С 01.01.2017 прием на работу на должность педагог дополнительного образования осуществляется только с учетом требований квалификации по профессиональному стандарту.

С педагогическими работниками (педагог дополнительного образования) уже занимающими должности по состоянию на 01.01.2017 и не соответствующие требованиям профстандарта по уровню образования и опыту работы трудовой договор не расторгается. Указанные работники включаются в план на обучение.

Для иных педагогических работников профстандарты пока не утверждены, в связи, с чем работники принимаются на работу и после 01.01.2017 в соответствии с приказом 761н, в том числе и пункта 9 указанного приказа.

В настоящий момент приняты профстандарты для отдельных должностей работников (специалист в сфере закупок, специалист по охране труда) к квалификации, которых применяются обязательные требования, установленные ст. 217 Трудового кодекса РФ, ст.38

Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд".

Для данной категории работников применение профстандартов при приеме на работу обязательно.

С работниками уже занимающими должности, требования к которым установлены профстандартам и действующим законодательством и не соответствующие требованиям по уровню образования и опыту работы трудовой договор не расторгается. Указанные работники включаются в план на обучение. Для работников требования, к которым установлены профстандартами, но не

предусмотрены обязательные требования действующим законодательством (бухгалтер, повар, специалист по управлению персоналом, администратор баз данных и др.) профстандарты носят рекомендательный характер.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципально-бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества № 4»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования  
«Центр детского творчества № 4»

\_\_\_\_\_ И.В. Кевлер

\_\_\_\_\_ Л.Н.Тарасенко

«26» декабря 2016 г.

«26» декабря 2016 г.