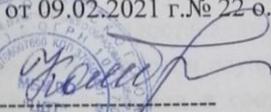


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества»

155900, Ивановская область, г.о. Шуя, пл. Ленина, д. 3  
Тел.: (8-49351) 4-24-57, e-mail: [cdt-shuya@mail.ru](mailto:cdt-shuya@mail.ru)

От работодателя:  
Директор МБУ ДО «Центр  
детского творчества»  
Приказ от 09.02.2021 г. № 22 о.д.

  
О.В. Комова

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Протокол от 02.02.2021 г. №1

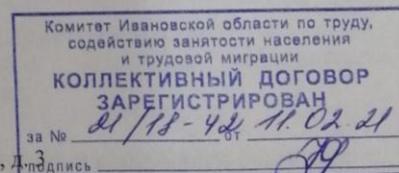
  
Е.Я. Журавлева

## Дополнения и изменения в коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр детского творчества»  
между работодателем и работниками по регулированию  
социально-трудовых отношений  
на 2021-2023 г.г.  
(регистрационный номер 21/18-42)

Почтовый и юридический адрес организации:  
155900, Ивановская область, г. Шуя, пл. Ленина, д. 3  
Телефон организации: (8-49351) 4-24-57  
Электронный адрес: [cdt-shuya@mail.ru](mailto:cdt-shuya@mail.ru)

Исполнитель: Журавлева Евгения Ярославовна,  
председатель первичной профсоюзной организации,  
8-910-997-21-80



Внести изменения в Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» на 2021-2023 г.г., утвержденный приказом от 11.12.2020г. № 120 о.д. следующие изменения:

Пункт 4.16 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков учитывается право работников отдельных категорий на использование отпуска по их желанию в удобное для них время. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Пункт 4.19 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Пункт 5.13 раздела 5 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине

для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Пункт 6.2.9 раздела 6 «Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции:

Работодатель обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования.

Пункт 6.2.15 раздела 6 «Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции:

Работодатель производит выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.1998 №125-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В случае смерти работника вследствие несчастного случая на работе его семье возмещаются дополнительные расходы и компенсации в соответствии со ст.184 ТК РФ.

Пункт 6.3.16 раздела 6 «Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции:

Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, при несчастном случае на производстве и профессиональных заболеваний.

Включить пункт 6.4.5 раздела 6 «Охрана труда и здоровья работников» в следующей редакции:

Для профилактики ВИЧ/СПИДа в организации включили следующие мероприятия:

- применение практического опыта других предприятий и организаций по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ- инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методический и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- разработка и внедрение мер по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;
- проведение информационно- методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;

- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ- инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ- инфекцией для работников и посетителей;
- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодический медосмотры медработников, занятых непосредственно обслуживанием населения.

Пункт 10.1.7 раздела 10 «Улучшение условий и охраны труда работников» изложить в следующей редакции:

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечить своевременное приобретение и выдачу сертифицированных средств (декларированных) специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с перечнем профессий и должностей:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных; загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных; загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 шт  1 пара 4 пары 4 пары до износа
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Тапки на прорезиненной подошве Перчатки резиновые	1 шт  6 пар  1 пара 2 пары

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
Защитные средства			

1.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу)	Работы с водными растворами, водой, СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл
Очищающие средства			
2.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Регенерирующие, восстанавливающие средства			
3.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой, СОЖ наводной основе, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	100 мл

Пункт 10.4.6 раздела 10 «Улучшение условий и охраны труда работников» слова «предусмотренных федеральным законом» дополнить словами «за счет средств работодателя».

Пункт 8.2 приложения №1 «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

Пункт 2.4 приложения №2 «Положение о системе оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

Заработная плата обслуживающего персонала образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О+К+С+Д, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;  
О - должностной оклад работника;  
К - выплаты компенсационного характера;  
С - выплаты стимулирующего характера;  
Д- доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Пункт 5 приложения №2 «Положение о системе оплаты труда работников» изложить в следующей редакции:

Иные выплаты включают в себя

5.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника МБУ ДО «ЦДТ».

Пункты 5.2-5.4 исключить из приложения №2 «Положение о системе оплаты труда работников».

Пункт 2.8 приложения №4 «Положение о стимулирующих выплатах работников» изложить в следующей редакции:

На основании подписанного протокола комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников, директор МБУ ДО «Центр детского творчества» издает приказ о стимулирующей выплате работникам за соответствующий период и передает в бухгалтерию для начисления заработной платы с учетом фактически отработанного времени (статья 129 ТК РФ).

Пункты 3-6 приложения №4 «Положение о стимулирующих выплатах работников» изложить в следующей редакции:

3. Виды выплат стимулирующего характера и премиальные выплаты

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

- а) Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе:
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
  - за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации -10 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления подтверждающих документов);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- кандидат наук - 25 процентов (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);
- доктор наук - 45 процентов (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

б) Выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
- критерии стимулирования разрабатываются образовательными учреждениями самостоятельно.

в) Выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников:

- за достижение учащимися (учащимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися (учащимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества учащихся (учащимися с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

г) Премияльные выплаты могут быть произведены:

- по итогам работы: за месяц, квартал, 9 месяцев, год за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

3.2. Решение о назначении конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение 1).

3.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

3.4. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор МБУ ДО «Центр детского творчества», при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

3.5. Премирование осуществляется за:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода и выполнения важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

3.6. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

#### 4. Порядок стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и поощрений работников МБУ ДО «Центр детского творчества»

4.1. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется за отчетный период, комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премированию работников по представлению директора.

4.2. Работники МБУ ДО «Центр детского творчества» на основе самоанализа результатов предоставляют листы самооценки показателей качества профессиональной деятельности и подтверждения к ним, материалы рассматриваются комиссией.

4.3. Комиссия принимает решение о размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии директор издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.4. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

4.5. На основании оценки представленной информации о результатах деятельности работников за отчетный период Комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работникам в соответствии со следующей формулой:

$C = K * V$ , где

C – размер стимулирующих выплат

K – количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}$ , где

V – денежный вес одного балла

ФСР – максимальный возможный фонд стимулирования работников учреждения, определяется Комиссией в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (в части оплаты труда) и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

$K_{\text{max}}$  – максимальное количество баллов.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером зарезервированного в смете образовательного учреждения фонда стимулирования работников и руководителя.

5.2. После издания приказа, устанавливающего размер выплат стимулирующего характера, обращения работников образовательного учреждения к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течение 5-ти дней. Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.