

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
"СТАРОМАЙНСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

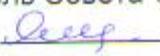
на 2014-2017 годы

Стороны коллективного договора:

От работодателя:

От коллектива работников:

Директор МОУ ДОД ЦДТ
 В.А.Голлоева

Председатель Совета трудового
коллектива  О.В.Яшина



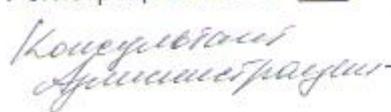
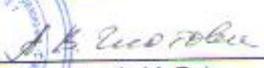
Принят на общем собрании трудового коллектива муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей "Старомайнский Центр детского творчества" « 10 » января 2014 г.

Протокол № 1

Подписан « 10 » января 2014 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации МО "Старомайнский район"

Регистрационный № 2 от 10 января 2014 года

  
(Должность, Ф.И.О.)

р.п.Старая Майна
2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, именуемыми в дальнейшем «сторонами», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Старомайнский Центр детского творчества» (далее по тексту ЦДТ) Старомайнского района Ульяновской области.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными актами с целью определения сторонами взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДТ, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя председателя Совета трудового коллектива Яшиной О.В.;

- работодателя в лице его представителя директора Голлоевой В.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором ЦДТ до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ЦДТ.

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- а) Правила внутреннего трудового распорядка;
- б) Положение об оплате труда работников ЦДТ;
- в) Соглашение по охране труда;
- г) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- д) Положение о премировании работников ЦДТ;
- е) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- ж) другие локальные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ЦДТ непосредственно работниками:

- а) учет мнения общего собрания трудового коллектива;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных и нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным частью 2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- г) обсуждение с работодателем вопросов о работе ЦДТ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Права и обязанности работников

В соответствии со статьей 46 Право на занятие педагогической деятельностью (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ.)

1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

В соответствии со статьей 47 Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав,

социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и

обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

9. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

10. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

В соответствии со статьей 48 Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

В соответствии со статьей 49 Аттестация педагогических работников

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными трудовыми актами, Уставом ЦДТ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и т.д.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором ЦДТ.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых ЦДТ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов дополнительного образования может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа, лицам выполняющим ее помимо основной работы в ЦДТ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых ЦДТ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком передается на этот период для выполнения другим

педагогам. По достижению ребенком возраста 3-х лет, учебная нагрузка устанавливается на общих основаниях.

2.9. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе Директора ЦДТ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

1.уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

2.расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

3.временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

4.восстановления на работе педагога дополнительного образования ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

5.возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

6.простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином, в случаях чрезвычайных ситуаций и др.).

При применении данного пункта учитываются положения ст. 60(п.1, 2), 74 ТК РФ.

Данные положения распространяются как на основных работников, так и для работающих по совместительству, особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

– изменением числа учебных групп и количества обучающихся;

– изменением количества часов работы по учебному плану;

– проведением эксперимента;

– изменением сменности работы учреждения;

– изменением образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ЦДТ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК).

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость в профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд ЦДТ.

3.2. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦДТ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года;

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих

работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч.2 ст. 180 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении (п. 1,2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 5-ти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению ЦДТ инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, отработавшие в ЦДТ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в ЦДТ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), Уставом, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утвержденными Директором ЦДТ с учетом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников.

5.2. Для работников ЦДТ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ЦДТ.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планом ЦДТ (в том числе заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях, предусмотренных ч.3 ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин,

работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Привлечение работника ЦДТ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ЦДТ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Директора ЦДТ с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются директором ЦДТ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающим их учебную нагрузку до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом Директора ЦДТ.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором ЦДТ по согласованию с трудовым коллективом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), кроме беременных женщин и работников до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Директор ЦДТ обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем в (ст. 119 ТК РФ), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3-х календарных дней);

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

– для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;

– в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

– на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Директором и Уставом ЦДТ.

5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики дежурств педагогических работников по ЦДТ, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Директор ЦДТ обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе во время перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по ЦДТ должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников ЦДТ осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ;

2) доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

3) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

4) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ЦДТ.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ЦДТ, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

5) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

6) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном (или другом отпуске), а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном в ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой

процентов не ниже 1/300 действующих в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Директор ЦДТ.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что директор ЦДТ:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

7.2. Работникам может быть оказана материальная помощь на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда при уходе в ежегодный отпуск, в связи с тяжёлым материальным положением, тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения; при вступлении в брак; рождении (усыновлении) ребёнка; в случае смерти супруга (супруги), и (или) близких родственников в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7.3. Работникам может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

8. Охрана труда и здоровья

8. Директор обязуется:

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

8.2. Провести в ЦДТ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения общего собрания трудового коллектива с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов общего собрания трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками ЦДТ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать

проверку знаний работников ЦДТ по охране труда на начало каждого учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств ЦДТ (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками ЦДТ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшие по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в ЦДТ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда в случае потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей путем ходатайства перед Управлением образования МО «Старомайнский район».

8.16. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда и проведению контроля над состоянием охраны труда в ЦДТ.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников ЦДТ.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых через территориальную профсоюзную организацию.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив ЦДТ о расходовании страховых средств на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9. Экологическая безопасность. Охрана окружающей среды.

Со стороны работодателя (администрации):

- обеспечивать в учреждении соблюдение требований природоохранительного законодательства и нормативно-методических документов;
- обеспечивать экологически безопасные условия труда;
- осуществлять контроль за применением экологически небезопасных технологий, материалов, сырья, оборудования и т.п.;
- осуществлять оперативное оповещение всех работников учреждения в случае возникновения в учреждении или отдельных участках экологически неблагоприятных явлений и условий;
- не препятствовать работе комиссии по охране труда и окружающей среды при ТК;
- другие конкретные обязательства исходя из специфических условий работы предприятия;

Со стороны ТК (коллектива работников):

- оказывать работодателю (администрации) помощь при ликвидации последствий (в случае их возникновения) экологически опасных ситуаций;
- соблюдать требования природоохранительного законодательства на рабочих местах;
- способствовать углублению экологических знаний и воспитанию экологической культуры;

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Директор направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Контроль над выполнением коллективного договора и его положений осуществляется сторонами, их представителями, а также органами по труду.

О результатах контроля ответственные стороны отчитываются на Общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.

10.4.Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

10.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

10.6.В случаях нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

В случае возникновения коллективных трудовых споров, стороны будут передавать их в районный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его рекомендации.

10.7.При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.9. Контроль над выполнением принятых обязательств возлагается:

Со стороны администрации –

на заместителя директора ЦДТ по УВР *Долгало Надежду Ивановну*.

Со стороны общего собрания трудового коллектива –

На председателя общего собрания трудового коллектива ЦДТ *Яшину Ольгу Владимировну*.


 Приложение №2
 УТВЕРЖДАЮ
 Директор МОУ ДОД ЦДТ
 В.А. Голлоева
 «...» ... 2014 г.

ПЛАН
мероприятий по выполнению коллективного договора на 2014 - 2017 год.

| № | Мероприятия | Срок исполнения | Ответственный за выполнение |
|---|--|----------------------------|---|
| 1 | Контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросу заключения трудовых договоров с работниками. | ноябрь | Директор |
| 2 | Следить за своевременным ознакомлением педагогов дополнительного образования и других работников с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск. | март | Директор |
| 3 | Согласовать график отпусков. | декабрь | Директор, пред. общего собрания трудоустроенного кол-ва |
| 4 | Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников. | в соответст. с графиком | Зам. директора по УВР |
| 5 | Контроль за изменением разряда и размеров заработной платы при увеличении стажа работы и присвоении квалификационной категории. | по плану аттестации | Главный бухгалтер |
| 6 | Контроль за использованием рабочего времени сотрудниками. | март октябрь | Директор, пред. общего собрания трудоустроенного кол-ва |
| 7 | Создать совместную комиссию по охране труда. | август | Уполномоченный по охране труда |
| 8 | Утвердить инструкции по охране труда в соответствии с новыми требованиями. | до 20 августа | Комиссия |
| 9 | Контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по | сентябрь февраль | Директор, Пред. общего |

| | | | |
|----|---|--------------------|--|
| | охране труда. | январь август | собрания трудового кол-ва Директор |
| 10 | Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. | по графику | Директор |
| 11 | Обеспечить бесплатное прохождение периодических медосмотров работников. | в течение года | Уполномоченный по охране труда |
| 12 | Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и моющими средствами в соответствии с нормами. | октябрь февраль | Директор |
| 13 | Контроль за выплатой надбавок за работу во вредных условиях труда. | в течение года | Директор |
| 14 | Вести работу по организации лечения и отдыха работников и их детей. | по датам | Директор |
| 15 | Выплачивать материальную помощь по достижению работником пенсионного возраста | | |

ПРИЛОЖЕНИЯ
к коллективному договору на 2014-2017 годы.

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Старомайнский Центр детского творчества».
2. План мероприятий по выполнению коллективного договора на 2014-2017 год.

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания трудового коллектива Олеся - О.В. Яшина
10 января 2014 год

УТВЕРЖДАЮ



Директор МОУ ДОД ЦДТ
В.А. Голлоева
10 января 2014 год

23

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда
работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного
образования детей «Старомайский Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Старомайский Центр детского творчества» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», Постановлением Администрации муниципального образования «Старомайский район» от 31.12.2013 года № 921 и предусматривает правила организации отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Старомайский Центр детского творчества» (далее – МОУ ДОД ЦДТ).

1.2. Система оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей

профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в МОУ ДОД ЦДТ.

1.5. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в МОУ ДОД ЦДТ.

1.6. Оклады (должностные оклады) медицинских работников и работников библиотек (кроме педагога-библиотекаря) устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам библиотек устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ДОД ЦДТ

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников МОУ ДОД ЦДТ определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы определяются по формуле:

$$ДО = БО_{пкг} + БО_{пкг} \times K, \text{ где:}$$

ДО - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО_{пкг} - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

K - повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются в соответствии с приложениями 1 и 2 к настоящему Положению.

2.4. При наступлении у работника моего дод цдт права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений моего дод цдт устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам образовательных организаций, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2. Работникам моего дод цдт за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Работникам моего дод цдт, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Работникам моего дод цдт за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

1) за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

2) за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам МОУ дод цдт за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам МОУ дод цдт за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

1) работникам МОУ дод цдт за заведование кабинетами, лабораториями в общеобразовательных организациях - до 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2) работникам МОУ дод цдт за работу с библиотечным фондом учебников - до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3) работникам МОУ дод цдт за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями - до 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8. Работникам МОУ дод цдт с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

| Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты | Размеры доплаты (%) |
|--|---------------------|
| 1 | 2 |
| Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам) | 20,0 |
| Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (педагогическим работникам) | 20,0 |

3.9. Доплаты устанавливаются:

1) работникам, указанным в части 3.7., пунктах 1, 2, 4-9 части 3.8. настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

2) работникам, указанным в пункте 3 части 3.8. и части 3.9. настоящего раздела, - в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретный процент выплат, указанных в частях 3.7. и 3.8. настоящего раздела, устанавливаются нормативным актом образовательной организации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МОУ дод ЦДТ с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

Работникам МОУ дод ЦДТ устанавливаются надбавки за типы и виды организаций, за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам МОУ дод ЦДТ могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3. Работникам МОУ дод ЦДТ могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается нормативным актом МОУ дод ЦДТ.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам МОУ дод ЦДТ по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности МОУ дод ЦДТ .

Конкретные значения показателей эффективности деятельности МОУ дод ЦДТ ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом МОУ дод ЦДТ.

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам и работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим

должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам МОУ ДОД ЦДТ (приложение 4 к настоящему Положению).

4.6. Надбавка за типы и виды устанавливается в следующих размерах:

| № п/п | Право на установление надбавки за типы и виды МОУ ДОД ЦДТ | Размеры надбавки (%) |
|-------|--|----------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в сельской местности (по должностям работников образовательных организаций в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению) | 20,0 |
| 2. | МОУ ДОД ЦДТ, выполняющий функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников) | до 10,0 |

При наличии у работников МОУ ДОД ЦДТ двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию. Надбавки за работу в сельской местности, устанавливаются независимо от наличия других оснований.

Перечень образовательных организаций, выполняющих функции методического центра для соответствующих организаций муниципального образования «Старомайнский район», ежегодно утверждается Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

4.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

| Тип образовательной организации | При наличии высшей квалификационной категории, % | При наличии первой квалификационной категории, % | При наличии второй квалификационной категории, % |
|--|--|--|--|
| Общеобразовательные организации, образовательные | 50 | 35 | 22 |

| | | | |
|---|----|----|----|
| организации дополнительного образования | | | |
| Иные образовательные организации | 35 | 28 | 22 |

4.9. Руководителям и специалистам за наличие нагрудных знаков, учёной степени, почётного звания, присвоенных в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъекта Российской Федерации, при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

1) доплата за учёную степень доктора наук - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

2) доплата за учёную степень кандидата наук - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

3) надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», - в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

4) надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», - в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

5) надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

б) надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

7) надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

4.10. Персональная надбавка устанавливается работнику МОУ ДОД ЦДТ с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных нормативным актом образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем МОУ ДОД ЦДТ в отношении конкретного работника.

4.11. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.12. Условия премирования.

| Наименование должности | Основание для премирования |
|------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 |

| | |
|--|---|
| Педагогические работники | Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; |
| | Подготовка призов олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; |
| | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов; |
| | Проведение занятий высокого качества; |
| | Подготовка и проведение внеклассных мероприятий; |
| | Применение на занятиях наглядных материалов, информационных технологий; |
| | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки); |
| | Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); |
| | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников) (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.); |
| | Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; |
| | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации; |
| | Снижение количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних; |
| | Снижение (отсутствие) обучающимися (воспитанниками) пропусков занятий без уважительной причины; |
| | Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; |
| Образцовое содержание кабинета; | |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.). | |
| Заместители директоров по | Организация предпрофильного и профильного обучения; |

| | |
|---|---|
| учебно-воспитательной работе | Выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы; |
| | Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; |
| | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; |
| | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной организацией (методический совет, педагогический совет); |
| | Сохранение контингента обучающихся; |
| | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ; |
| | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. |
| Заместитель директора по безопасности жизнедеятельности | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОУ ДОД ЦДТ образовательной организации; |
| | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; |
| | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. |
| Работники бухгалтерии | Своевременное и качественное представление отчётности; |
| | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; |
| | Качественное ведение документации. |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок; |
| | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; |
| | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. |

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.13. Для установления премий по итогам работы в МОУ ДОД ЦДТ создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников образовательной организации. Результативность и эффективность деятельности работников МОУ ДОД ЦДТ оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей деятельности с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей.

Перечень критериев и показателей деятельности работников МОУ ДОД ЦДТ утверждается нормативным актом МОУ ДОД ЦДТ по согласованию с общим

собранием трудового коллектива, представляющим интересы всех или большинства работников МОУ ДОД ЦДТ.

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом МОУ ДОД ЦДТ в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ, утвержденным нормативным актом МОУ ДОД ЦДТ.

4.15. Работникам МОУ ДОД ЦДТ может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных коллективным договором, нормативным актом МОУ ДОД ЦДТ, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников образовательной организации.

Установление надбавок за тип и вид образовательной организации, за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и квалификационную категорию носит обязательный характер.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки за тип и вид образовательной организации, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учётом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ

5.1. Оплата труда педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ определяется с учётом:

- 1) установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 2) объёмов учебной (педагогической) работы;
- 3) порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 4) особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей) осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной уполномоченным исполнительным органом государственной власти Ульяновской области в сфере образования.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.3. Руководителю МОУ ДОД ЦДТ, его заместителям и другим работникам МОУ ДОД ЦДТ устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса и дошкольников. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Выполнение другой части педагогической работы работниками МОУ ДОД ЦДТ, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

1) участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

2) организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или законным представителям, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

3) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4) дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в МОУ ДОД ЦДТ учитываются режим работы МОУ ДОД ЦДТ, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие

особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по МОУ ДОД ЦДТ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

5) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, женщин, работающих в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, специалистов (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ ДОД ЦДТ.

Педагогическим работникам, в том числе ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учётом мнения общего собрания трудового коллектива. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников образовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесёнными по состоянию здоровья к специальной

медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка педагогических работников образовательных организаций дополнительного образования детей устанавливается в порядке, предусмотренном настоящей частью.

5.8. Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же образовательной организации оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.9. Руководящие работники образовательных организаций, а также педагогические работники (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации, но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы руководителями образовательных организаций осуществляется по согласованию с Управлением образования муниципального образования «Старомайнский район».

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителя МОУ ДОД ЦДТ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата руководителя устанавливается при заключении с ним трудового договора лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих образовательных организаций.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ ДОД ЦДТ устанавливается руководителем МОУ ДОД ЦДТ.

6.2. Предельный уровень соотношения размера средней заработной платы руководителя МОУ ДОД ЦДТ и размера средней заработной платы работников соответствующей организации устанавливается в кратности от 1 до 8.

Порядок и критерии определения величины должностного оклада руководителя МОУ ДОД ЦДТ, а также конкретная величина кратности соотношения размера средней заработной платы руководителя МОУ ДОД ЦДТ и размера средней заработной платы работников МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются нормативным актом Управления образования муниципального образования «Старомайнский район».

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МОУ ДОД ЦДТ.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются с учётом результатов деятельности МОУ ДОД ЦДТ, объёма, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру МОУ ДОД ЦДТ осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников МОУ ДОД ЦДТ.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера (надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы) руководителю МОУ ДОД ЦДТ в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, не может превышать среднего размера соответствующих выплат работникам образовательной организации более чем в два раза.

В образовательных организациях, осуществляющих приносящую доход деятельность, размер выплат стимулирующего характера руководителю

образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств от приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам образовательной организации более чем на 30 процентов.

6.7. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю МОУ ДОД ЦДТ устанавливаются учредителем образовательной организации.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.2. Работникам МОУ ДОД ЦДТ, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников МОУ ДОД ЦДТ может применяться почасовая форма оплаты труда:

1) за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объёма, установленного при тарификации;

3) за педагогическую работу работников предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки преподавателями профессиональных образовательных организаций.

7.5. Руководители МОУ ДОД ЦДТ для проведения учебных занятий с обучающимися имеют право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых МОУ ДОД ЦДТ является основным местом работы.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.8. Работникам МОУ ДОД ЦДТ в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом образовательной организации, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя МОУ ДОД ЦДТ на основании письменного заявления работника МОУ ДОД ЦДТ и документов, подтверждающих наступление вышеназванных обстоятельств.

7.9. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам МОУ ДОД ЦДТ, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса

Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками МОУ ДОД ЦДТ месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ

8.1. Фонд оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Старомайнский район», предусмотренных на оплату труда работников казённых образовательных организаций, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств муниципальных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат образовательных организаций на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ ДОД ЦДТ, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ предусматриваются средства на установление надбавки за качество выполняемых работ педагогическим работникам и административно-управленческому персоналу МОУ ДОД ЦДТ в размере не менее 22 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

8.3. Руководитель МОУ ДОД ЦДТ самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание МОУ ДОД ЦДТ в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников МОУ ДОД ЦДТ должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных МОУ ДОД ЦДТ функций, задач и объёма работы.

Руководитель МОУ ДОД ЦДТ имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В случае оптимизации структуры и численности работников МОУ ДОД ЦДТ лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников МОУ ДОД ЦДТ может быть использована на стимулирующие выплаты.

8.5. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться образовательной организации на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ЦДТ.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об
отраслевой системе
оплаты труда
МОУ ДОД ЦДТ

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Старомайнский Центр детского творчества»

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников образования образовательных организаций устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесённым к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

1.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

4538 рублей - для общеобразовательных организаций;

4113 рублей - для иных образовательных организаций.

1.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

4788 рублей - для общеобразовательных организаций;

4340 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К |
|----------------------------|---|
| 1 квалификационный уровень | Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К - 0,00 |

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

| | |
|----------------------------|--|
| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель, дежурный по режиму. К - 0,22 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К - 0,24 |

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

2.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

6190 рублей - для общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования;

6083 рубля для дошкольных образовательных организаций;

5384 рубля – для иных образовательных организаций.

2.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

6531 рубль - для общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования;

6417 рублей для дошкольных образовательных организаций;

5681 рубль – для иных образовательных организаций.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

| | |
|----------------------------|--|
| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К) |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог; тренер-преподаватель, инструктор-методист. К - 0,03 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К - 0,05 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности |

| | |
|--|--|
| | жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К - 0,06 |
|--|--|

3. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

3.1. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

8729 рублей - для общеобразовательных организаций;

7912 рублей - для иных образовательных организаций.

3.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:

9210 рублей - для общеобразовательных организаций;

8348 рублей - для иных образовательных организаций.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К |
|----------------------------|--|
| 1 | 2 |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К - 0,07 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников МОУ ДОД ЦДТ

Размеры

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования
детей «Старомайнский Центр детского творчества» муниципального образования
«Старомайнский район» по общеотраслевым профессиям
рабочих и должностям служащих

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, базовый оклад – 3812 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

| | |
|--------------------------|---|
| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
| 1 квалификационный | Повышающий коэффициент в соответствии с |

| | |
|---|--|
| уровень | разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К - 0,00 2 разряд ЕТКС - К - 0,07 3 разряд ЕТКС - К - 0,14 |
| 2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)) | Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,05 2 разряд ЕТКС - К - 0,12 3 разряд ЕТКС - К - 0,19 |

2. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, базовый оклад – 5097 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень | К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | К - 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | К - 0,20 |
| 4 квалификационный уровень | К - 0,40 |

3. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня, базовый должностной оклад – 4193 рубля.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень | К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | К - 0,05 |

4. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня, базовый должностной оклад – 4634 рубля.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень | К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | К - 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | К - 0,50 |
| 4 квалификационный уровень | К - 0,55 |
| 5 квалификационный уровень | К-0,65 |

5. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих третьего уровня, базовый должностной оклад – 5330 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень | К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | К - 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | К - 0,15 |
| 4 квалификационный уровень | К - 0,25 |
| 5 квалификационный уровень | К - 0,30 |

6. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, базовый должностной оклад – 7617 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

| Квалификационный уровень | Повышающий коэффициент К |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 квалификационный уровень | К - 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | К - 0,30 |
| 3 квалификационный уровень | К - 0,45 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников МОУ ДОД ЦДТ

Перечень

должностей работников муниципальных образовательных организаций
Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования
детей «Старомайнский Центр детского творчества» муниципального образования
«Старомайнский район, расположенных в сельской местности, для которых
устанавливается надбавка в размере 20 процентов

1. Директор, начальник, заведующий образовательной организации.
2. Начальник учебно-методического, планового и других основных отделов.
3. Управляющий учебным хозяйством.
4. Заведующий отделом, лабораторией, учебной частью.
5. Заместитель директора, начальника, заведующего образовательной организации.
6. Заместитель управляющего учебным хозяйством.
7. Дежурный по режиму.
8. Другие руководящие работники, предусмотренные квалификационными справочниками.
9. Главный бухгалтер, его заместитель, руководитель группы.
10. Педагогические работники.
11. Концертмейстер.
12. Аккомпаниатор.
13. Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.
14. Инженерно-педагогические работники (старший мастер, мастер производственного обучения).
15. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
16. Инструктор физического воспитания.
17. Тренер-преподаватель.
18. Инспектор.
19. Методист.
20. Психолог.
21. Социолог, социальный педагог.
22. Переводчик.
23. Старший лаборант.

24. Лаборант, имеющий среднее профессиональное образование.

25. Инструктор по труду, непосредственно участвующий в учебно-воспитательном процессе.

26. Бухгалтер.

27. Экономист.

28. Художник.

29. Инженер.

30. Механик.

31. Техник.

32. Мастер.

33. Агроном.

34. Зоотехник.

35. Библиотекарь.

36. Врач.

37. Медицинская сестра.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об отраслевой
системе оплаты труда
работников МОУ ДОД ЦДТ

Порядок

назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Старомайнский Центр детского творчества» муниципального образования «Старомайнский район»

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

1) время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

1) Надбавка устанавливается в следующих размерах: для педагогических работников по должностям:

| Наименование должности | Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы |
|------------------------|--|
| | |

| | от 1 до 2 лет | от 2 до 5 лет | от 5 до 10 лет | свыше 10 лет |
|---|---------------|---------------|----------------|--------------|
| Концертмейстер, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь | 3 | 7 | 13 | 17 |
| Учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель | - | 5 | 12 | 17 |
| Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 3 | 11 | 15 | 17 |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед | - | 5 | 11 | 17 |
| Методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист | - | - | 6 | 12 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности. руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, старший педагог дополнительного образования | 5 | 10 | 15 | 15 |
| Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности) | - | 6 | 6 | 6 |
| Младший воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности) | - | 6 | 13 | 13 |
| Дежурный по режиму (стаж работы по должности) | - | 20 | 20 | 20 |
| Секретарь учебной части | - | 28 | 28 | 28 |
| Вожатый | - | 22 | 22 | 22 |

2) для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);

3) для работников библиотек:

а) при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

б) при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада);

в) при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада);

г) при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

В данном деле прошито, пронумеровано и скреплено печатью 39 (Тридцать девять) листов.

Директор МОУ ДОД ЦДТ  - В.А. Голлова



