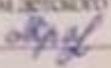
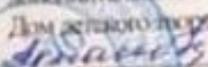


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
Старополтавского района Волгоградской области
404211 с. Старая Полтавка ул. Центральная, 87А

ИНН 3429011848 КПП 342901001 БИК 041806001 р/с 40204810000000000032
тел.: 8(844-93)4-30-59 Email: DDT87A@rambler

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
Совета трудового коллектива
муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества
 Д.Н. Кравченко

ДИРЕКТОР
муниципального казённого учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества

 Д.Х. Акманова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2022-2025 ГОДЫ

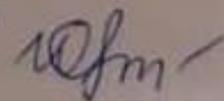
Согласованно на собрании
трудоого коллектива
ПРОТОКОЛ №
от 01.08.22 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в журнале уведомительной регистрации
Регистратуры Муниципального казённого учреждения 2022г.
Ведущий специалист Центра занятости населения

Старополтавского района, Ф.И.О)
Волгоградской области
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ**

№ 29-2022-СП от 18.08.2022 г.

Вед. инспектор Центра
занятости населения

Сопельняк Ч. В. 

Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Раздел 1. Предмет договора.....	3
3. Раздел 2. Трудовой договор.....	4
4. Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.....	6
5. Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, Обеспечении занятости.....	7
6. Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	8
7. Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9
8. Раздел 7. Охрана труда и здоровья.....	10
9. Раздел 8. Гарантии общественной деятельности.....	11
10. Раздел 9. Заключительные положения.....	13
11. Положение об оплате труда.....	приложение №1
12. Правила внутреннего трудового распорядка	приложение №2

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества (сокращенное наименование ДДТ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ДДТ Акмановой Динары Хайдеровны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя Совета трудового коллектива (далее Совет ТК) Кравченко Людмилы Николаевны.

Раздел 1. Предмет Договора

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДДТ.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в ДДТ могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Председатель Совета ТК разъясняет работникам положения коллективного договора, содействует его реализации.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения.

2.2. В трудовом договоре с работником МКУ ДО ДДТ оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, порядок и дни выплаты заработной платы и др.

2.2.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива.

2.2.2. Объем педагогической ставки педагога 18 часов.

2.2.3. Учебная нагрузка сохраняется в выходные и праздничные дни.

2.2.4. По желанию (письменное заявление) педагога, работающего в выходной день, ему предоставляется другой день отдыха (выходной). В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха (выходной день) оплате не подлежит.

2.2.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества творческих объединений и количества обучающихся/воспитанников в творческом объединении;

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

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью второй указанной статьи.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.8. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательном учреждении.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счета работников (Картсчета) с их письменного согласия. Днями выплаты заработной платы является 20 число текущего месяца и 5 число месяца, следующего за расчетным.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию. В части, финансируемой из соответствующего бюджета, индексацию проводить в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. Система оплаты, стимулирования труда и компенсационных выплат, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется Положением о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества с соблюдением требований действующего трудового законодательства и по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение №1).

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены в сравнении с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.6. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Заработная плата работника не полностью отработавшего норму рабочего времени и/или не полностью выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в случае, когда за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), не должна быть ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально отработанному времени и/или выполненному объему работы.

3.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ), но не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.2. Гарантии и компенсации:

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, суточные в размерах, установленных органом исполнительной власти для организаций, финансируемых из муниципального бюджета.

3.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

3.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: 7 календарных дней без сохранения заработной платы.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 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. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 81 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам: – предпенсионного возраста (за два года до пенсии) и проработавшим в организации более 10 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков. Продолжительность рабочего времени определяется в зависимости от нормы, установленной законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2. В организации может применяться неполное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Перерывы для отдыха и питания работников учреждения конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №2).

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.6. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней.

5.7. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника на основании ст.124 ТК РФ.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель по согласованию с Советом ТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников, не реже чем один раз в пять лет.

6.3.2. 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 суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187,167,168 ТК РФ).

6.3.3. 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, также работникам, получающим второе (см. ч. 1. ст. 177 ТК РФ) профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников экономии и т.д.)

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Выполнять в установленные сроки комплексы организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда.

7.1.2. Обеспечить гарантии прав работников МКУ ДО ДДТ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Осуществлять периодическое обучение работников ДДТ по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, аптечек, укомплектованных препаратами для оказания первой медицинской помощи.

7.1.7. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Учреждения, в соответствии с требованиями ст. 227—231 ТК РФ.

7.1.8. Обеспечить прохождение периодических обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

- 7.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.
- 7.1.10. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, за выполнением соглашений по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
- 7.3. В МКУ ДО ДДТ создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителя трудового коллектива.

Раздел 8. Гарантии общественной деятельности

- 8.1. Стороны договорились, что Совет трудового коллектива (далее Совет ТК):
1. Содействует обеспечению оптимальных условий труда для членов трудового коллектива.
 2. Проводит разъяснительную и консультационную работу среди членов коллектива об их правах и обязанностях.
 3. Оказывает помощь администрации образовательного учреждения и планировании общих собраний трудового коллектива.
 4. Принимает участие в контроле и организации безопасных условий труда, соблюдения санитарно – гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий.
 5. Взаимодействует с другими органами самоуправления по вопросам, относящимся к компетенции Совета.
 6. Участвует в оценке уровня социального развития коллектива, изучении потребностей и интересов членов коллектива.
 7. Рассматривает мероприятия по сохранению здоровья, обеспечению безопасных условий, повышению культуры и эстетики труда.
 8. Участвует в составлении сметы и контролирует правильность и своевременность ее исполнения.
 9. Осуществляет контроль над ведением и хранением трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении наград и квалификационных категорий по результатам аттестации.
 10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников.
 11. Представляет и защищает права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.
 12. Направляет учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного

договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.2. Совет трудового коллектива имеет право:

1. На мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам: правила внутреннего трудового распорядка; положение о материальном стимулировании работников; нормы рабочего времени на отдельные виды деятельности; показатели результативности и эффективности работы для распределения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда; график отпусков; приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год; приказы о награждениях работников; приказы о расторжении трудового договора с работниками; другие документы, содержащие нормы трудового права.
2. Вносить предложения администрации, органам самоуправления МКУ ДО ДДТ и получать информацию о результатах их рассмотрения.
3. Обращаться за разъяснениями в вышестоящие учреждения и организации.
4. Выслушивать и получать информацию от администрации по вопросам, касающимся жизнедеятельности трудового коллектива.
5. Давать разъяснения и принимать меры по рассматриваемым обращениям членов трудового коллектива.
6. Принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, контролировать выполнение принятых решений.
7. Запрещать незаконные действия любых органов управления и должностных лиц учреждения.
8. По согласованию с работодателем рассматривает следующие вопросы:
 - а) расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
 - б) привлечение работников к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни;
 - в) очередность предоставления отпусков;
 - г) применение систем нормирования труда;
 - д) установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
 - е) снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения;
 - ж) установление сроков выплаты заработной платы работникам.
9. Привлекать к своей работе любого члена коллектива, запрашивать информацию по рассматриваемым вопросам, выдавать отдельные задания.
10. Постановления и решения Совета трудового коллектива могут быть отменены собранием коллектива.
11. Член Совета трудового коллектива не может быть перемещен на другую работу, уволен или подвергнут административным взысканиям и материальным санкциям без согласия Совета трудового коллектива.
12. При невыполнении своих обязанностей, выработке решений, приведших к ущербу для учреждения, утере доверия коллектива член Совета может быть досрочно лишен своих полномочий. Решение об отзыве члена Совета принимается собранием трудового коллектива.
13. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Совет трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.
14. Директор учреждения признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.
15. Администрация обязуется включить председателя Совета трудового коллектива в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.
16. Совет трудового коллектива имеет право контроля соблюдения администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

17. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. До приема на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором под роспись.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Положение об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Дом детского творчества
Старополтавского муниципального района Волгоградской области

Настоящие Общие требования разработаны в соответствии с постановлением администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 22 февраля 2017 г. №87 «О внесении изменений в постановление администрации Старополтавского муниципального района Волгоградской области от 27 апреля 2016 г. № 202 «Об Общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Старополтавского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Старополтавского муниципального района № 656 от 29 августа 2019 года «Об утверждении Положения о персонифицированном дополнительном образовании детей в Старополтавском муниципальном районе», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Настоящие Общие требования предусматривает единую систему оплаты труда педагогических работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Старополтавского района Волгоградской области (далее – МКУ ДО ДДТ), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ;
- основные условия оплаты труда прочих работников МКУ ДО ДДТ;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1.1. Система оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами администрации Старополтавского муниципального района, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и

включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата педагогических работников МКУ ДО ДДТ включает оклады (должностные оклады) с учетом повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящими Общими требованиями и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ формируется на календарный год исходя из объема средств областного, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Индексация заработной платы педагогических работников осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Волгоградской области, администрации Старополтавского муниципального района. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.6. Условия оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливается трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда педагогических работников организации

Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам педагогических работников МКУ ДО ДДТ устанавливаются в соответствии с приложением 1 и повышающего [коэффициента](#), устанавливаемого в процентах в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

[Размеры](#) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему Положению.

На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности

педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются руководителем МКУ ДО ДДТ с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Волгоградской области и администрации Старополтавского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.4. Применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах), при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, а также за работу в организациях, расположенных в сельской местности, осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размеров ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню ПКГ, на величину повышающего коэффициента и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

Выплаты повышающего коэффициента, устанавливаемых в процентах (в абсолютных

величинах), образуют новый оклад (должностной оклад) и учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством. В МКУ ДО ДДТ норма педагогической работы за ставку заработной платы составляет 18 часов.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ:

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.6.2. Заработная плата устанавливается педагогическим работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.6.4. Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия. Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагога включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату педагогическому работнику следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема

учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

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

2.6.5. В учебную нагрузку педагогического работника за работу с обучающимися по очно-заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

2.6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

2.7.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.8. Особенности условий оплаты труда педагогических работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.8.1. За педагогическими работниками МКУ ДО ДДТ при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или

органами местного самоуправления муниципальных районов, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для педагогических работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.8.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов, осуществляющими управление в сфере образования и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.8.3. Педагогическим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Педагогическим работникам МКУ ДО ДДТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда педагогических работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для педагогических работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы в процентном

отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника организации, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

– педагогическим работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах, установленных согласно приложению 2 к настоящим Общим требованиям.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения педагогического работника МКУ ДО ДДТ за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
 - в) надбавка за квалификационную категорию в размере до 20 процентов;

- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам МКУ ДО ДДТ:

4.4.1. При установлении ежемесячной надбавки (выплаты) за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность и напряженность выполняемой работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника организации.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника организации, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к

результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Ежемесячная надбавка за эффективность работы выплачивается работникам при реализации программ дополнительного образования в условиях персонализированной системы дополнительного образования. Данная надбавка (выплата) устанавливается с учетом показателя востребованности детского объединения (группы).

Показатель "востребованность детского объединения (группы)" рассчитывается следующим образом:

$$V_{ned} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{фактi}}{O_{максi}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{фактi}}{O_{максi}} = 0$$

где:

V_{ned} - востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{фактi}$ - фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{максi}$ - максимально возможное (согласно документам учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n - число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{ned} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{ned} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО \times V_{ned}$, где:

$СВ$ - размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

$ДО$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Основанием для определения размера надбавки (выплаты) работникам учреждения является итоговый протокол решения комиссии по установлению доплат и надбавок.

Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится комиссией ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

4.5.4. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова «Народный», - до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки «Заслуженный» и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящих Общих требований, устанавливаемых системой оплаты труда организации соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается педагогическому работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;

свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организаций по состоянию на начало учебного года.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях Старополтавского муниципального района, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (далее именуется – Закон № 964-ОД).

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

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) для педагогических работников устанавливается следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Основные условия оплаты труда прочих работников МКУ ДО ДДТ

5.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам прочих работников устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

5.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы прочих работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и Администрации Старополтавского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

5.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

5.6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера прочих работников МКУ ДО ДДТ:

5.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется МКУ ДО ДДТ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение

зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Руководителю организации и прочим работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

Повышающий коэффициент устанавливается в форме доплаты к окладу (должностному окладу), (ставке) работников по соответствующим квалификационным уровням

профессиональной квалификационной группы, не образует новый оклад и не учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

5.12. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера прочих работников МКУ ДО ДДТ:

5.14. В целях поощрения работника (за исключением руководителя) за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за год);

в) единовременная премия;

5.15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения:

5.15.1. Надбавка за интенсивность.

5.15.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100 процентов от базового должностного оклада (ставки). Данная надбавка устанавливается приказом по учреждению, не более чем на один год.

Критерии оценивания за интенсивность и высокие результаты работы:

– Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

– Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, социальном, кадровом и других процессах МКУ ДО ДДТ;

– Своевременное и качественное выполнение работы в установленные графики и сроки;

– Показатели проводимых в МКУ ДО ДДТ рейтинговых и аккредитационных оценок качества образовательной деятельности отдельных сотрудников;

– Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс;

– Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящее к улучшению Уставной деятельности МКУ ДО ДДТ.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения, по согласованию с учредителем, либо с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года;

Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению руководителя, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей.

Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента прочим работникам МКУ ДО ДДТ:

- Добросовестное исполнение обязанностей;
- Отсутствие замечаний со стороны руководителей;
- Санитарное состояние вверенных помещений;
- Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом.

5.16. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

Должность: уборщик служебных помещений.

Критерии оценивания за качество выполняемых работ:

1). Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий организации:

- отсутствие замечаний со стороны надзорных органов;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.

2). Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается приказом.

5.17. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 3.17, 3.18](#) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

5.18. Надбавка за стаж работы в муниципальных учреждениях муниципального района устанавливается руководителем в зависимости от общего количества, проработанных в муниципальных учреждениях, в следующих размерах от должностного оклада:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.19. Премияльные выплаты.

5.19.1. Премия по итогам работы (за год).

Критерии премирования прочих работников МКУ ДО ДДТ:

- Проведение генеральных уборок.
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
- Оперативность выполнения работ.

Размеры, премиальных выплат устанавливается в пределах, доведенных до учреждения бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленной учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы (за год), устанавливается в размере не более двух должностных окладов.

5.19.2. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Конкретный размер премиальных выплат устанавливается приказом.

5.20. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем, либо органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера прочим работникам МКУ ДО ДДТ:

№	Показатели	Критерии
41	Организация работы с административным составом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественный состав кадров по стажу работы и образованию 2. % аттестованных работников из числа административных работников 3. Организация повышения квалификации кадров 4. Формирование кадрового резерва
52	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя учреждения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов 2. Выполнение трудового договора с учредителем 3. Качество оформления правоустанавливающих документов 4. Обеспечение сохранности государственной собственности 5. Обеспечение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации 6. Соблюдение финансовой дисциплины 7. Целевое расходование бюджетных средств 8. Прохождение аттестации в установленные сроки 9. Повышение квалификации

Конкретный размер выплат за эффективность выполняемых работ устанавливается приказом.

5.21. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.22. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.23. Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.24. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](#) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.25. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом администрации Старополтавского муниципального района.

б. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций. Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается по завершению полугодия в июне и декабре расчетного года, пропорционально отработанному времени.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда. Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3. Учредителем может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности. Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

Виды выплат (доплат, надбавок, повышающих коэффициентов и т.п.) к окладу работников учреждений (в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) из числа предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми

актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области, не указанные в настоящих Общих требованиях, устанавливаются в Положении об оплате труда в размере, определенном указанными нормативными правовыми актами.

*ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества Старополтавского муниципального
района Волгоградской области.*

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным
квалификационным группам работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования ДОМ детского творчества Старополтавского
муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10400
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10450
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, помощник повара, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	

*ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Общим требованиям к положениям об
оплате труда педагогических работников
МКУ ДО ДДТ Старополтавского
муниципального района Волгоградской
области*

РАЗМЕР

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1.	за работу в общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	работникам образовательной организации за работу с обучающимися, ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
	работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала, за работу с обучающимися из "группы риска" по заболеванию туберкулезом	
6.	<p>за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</p> <p>учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p> <p>до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
7.	<p>за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);</p> <p>в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)</p>	<p>до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p> <p>до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p>
8.	за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
	педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое	

*ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования Дом детского
творчества Старополтавского муниципального
района Волгоградской области.*

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в
профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
2	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, помощник повара, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	5584

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Общим требованиям к положениям об оплате
труда педагогических работников МКУ ДО ДДТ
Старополтавского муниципального района
Волгоградской области

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ,
применение которого образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при
начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Коэффициент
1.	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25

Начальник отдела экономики



Е.Н. Лимаренко

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

Сергей Шестериков
Секретарь

Должность
Подпись

Сергей Шестериков
Шестериков С.В.

20 г. М. П.

