

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества»
города Чебоксары Чувашской Республики
на 2015-2018 годы

Принят на общем собрании.
Протокол № 2 от 12.11.2015г.

Зарегистрировано от 20 ноября 2015 года
Закон - 452

Заместитель главы администрации города
Чебоксары Чувашской Республики
и финансов



М.А. Семенов

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУДОД «Центр детского творчества» города Чебоксары ЧР

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Республиканским отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики (с 01.09 2013 по 31.08 2016 г.)

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице их полномочного представителя – Аджигитовой Татьяны Валентиновны, методиста МБОУДОД «Центр детского творчества» города Чебоксары Чувашской Республики

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУДОД «Центр детского творчества» города Чебоксары Чувашской Республики Алексеевой Натальи Викторовны

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать полномочного представителя единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить под роспись всех работников организации с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права (вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

1.5.2. Полномочный представитель обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;

• осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты *индивидуальных* трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п.1.7 настоящего договора;

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с уполномоченным представителем.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с ____ _____ 20__ г. (или с момента его подписания сторонами и действует по _____ включительно).

1.19. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через уполномоченного представителя:

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.20. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. 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 организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником,

один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в учебных объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся в учебном объединении.

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп (ст. 333 ТК РФ);

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

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации 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 профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении №1*, а

также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста

трех лет,

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.6. Стороны договорились поощрять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ. Также предусмотрены поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений:

- ходатайствовать о предоставлении к награждению Почетной грамотой:

- администрации Калининского района г. Чебоксары
- управления образования администрации г. Чебоксары
- администрации г. Чебоксары
- Министерства образования и молодежной политики ЧР
- Министерства образования и науки РФ

- к присвоению почетного звания:

- «Заслуженный учитель» и «Заслуженный работник образования» ЧР и РФ.
- почетный работник общего образования РФ

- к государственным наградам.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Стороны пришли к соглашению о том, что

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка во внеурочное время (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

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

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

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

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

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

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в

дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с уполномоченным представителем.

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

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

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести

месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. В соответствии с законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

5.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации включается в рабочее время.

5.21. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.22. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Чебоксары, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары, а также Положением об оплате труда работников и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Оплата труда работников организации, занимающих должности специалистов и служащих первого, второго, третьего, четвертого уровней, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

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

Выплата заработной платы работникам производится 9 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 24 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

В случае перевода на безналичный порядок выплаты заработной платы через банкоматы требуется оформление работодателем письменного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Отказ работника в получении заработной платы через банкоматы не является основанием для отказа ему работодателем в выдаче заработной платы в денежной форме по месту выполнения работы.

6.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

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

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.12. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.13. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается размер минимального оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,30 до наступления стажа работы три года.

6.14. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и иных стимулирующих выплатах.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

7.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г №580н.

7.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.4. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

7.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

7.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

7.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

7.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

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

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. (ст. 212 ТК РФ).

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

7.17. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

7.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

7.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

7.21. Оборудовать помещение для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.22. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

7.22.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры территории организации с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

7.22.1. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

8.3. Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

9.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписи сторон:

От работодателя:
Директор МБОУДО
«Центр детского творчества»
города Чебоксары Чувашской
Республики
Н.В Алексеева

От работников:
Полномочный представитель
Аджигитова Т.В.

Приложение № 1
к Коллективному договору МБОУДО
«Центр детского творчества» города
Чебоксары Чувашской Республики

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1	2
педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);
методист	методист, старший методист
педагог-организатор	педагог - организатор (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);
концертмейстер	концертмейстер (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);

Список
категорий работников с ненормированным рабочим днем,
дающим право на ежегодный дополнительный отпуск.

Руководители, заместители	3 календарных дня
Специалист по кадрам	3 календарных дня
Заместитель директора по АХР	3 календарных дня
Секретарь руководителя	3 календарных дня
Водитель	3 календарных дня

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения.

Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Перечень
профессий должностей работников учреждений образования, которым могут
устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей),
расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно
отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим
причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Заместитель директора по АХР	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, рабочие всех профессий
Руководитель структурного подразделения	Педагог дополнительного образования, делопроизводитель, художник-оформитель, педагог-организатор
Педагог-организатор	Руководитель структурного подразделения, педагог дополнительного образования
Методист, старший методист	Руководитель структурного подразделения, педагог дополнительного образования, художник-оформитель
Педагог дополнительного образования	Секретарь, художник-оформитель, методист, педагог-организатор, концертмейстер, рабочий всех специальностей
Специалист по кадрам	Секретарь, художник-оформитель, рабочий всех профессий
Секретарь	Художник-оформитель, делопроизводитель
Водитель	Рабочий всех профессий
Рабочие всех профессий	По всем рабочим профессиям с другими наименованиями

2. За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
- Секретарь
 - Методист
 - Педагог-организатор
 - Заместитель директора по АХР
 - Водитель
 - Педагог дополнительного образования
 - Специалист по кадрам
 - Рабочие профессии

Примечание: под рабочими всех профессий подразумеваются:

- рабочие, профессии которых вошли в ЕТКС (Единый Тарифно-квалификационный справочник) и оплата которых производится по тарифным ставкам;
- рабочие, профессии которых не вошли в ЕТКС и которым устанавливаются месячные оклады (в том числе МОП);
- высококвалифицированные рабочие.

В случае необходимости работникам, предусмотренным в настоящем Перечне (кроме педагогических), может быть разрешена работа в качестве уборщика служебных помещений.

Размер доплат не ограничен, т.е. до 100% в зависимости от объема и качества выполняемых работ, по фактически затраченному времени по должности отсутствующего работника.

В приказе обязательно указать, что данная доплата производится в пределах фонда оплаты труда

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБОУДО «Центр детского творчества»
города Чебоксары Чувашской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Чебоксары №337 от 31.12.2008 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары» (в редакции постановлений администрации города Чебоксары от 07.09.2009 г. № 201 , от 17.01.2012 г. № 4), распоряжением главы города Чебоксары от 29.10.2008 г. № 4016-р «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений города Чебоксары, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета города Чебоксары», с постановлениями администрации города Чебоксары № 216 от 04.07.2011, № 489 от 14.10.2011, № 345 от 12.10.2012 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений города Чебоксары, финансируемых за счет средств бюджета города Чебоксары», № 266 от 01.02.2013 г. «О внесении изменений в постановление администрации г. Чебоксары № 337 от 31.12.2008», на основании приказа Управления образования администрации города Чебоксары № 360 от 13.05.2013 «Об утверждении Положения об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары»

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников МБОУДОД «Центр детского творчества» города Чебоксары (далее – МБОУДОД «ЦДТ»), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- коэффициенты к окладам (ставкам);
- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;
- условия оплаты труда директора и заместителей директора МБОУДОД «Центр детского творчества» города Чебоксары.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника,

коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников МБОУДОД «ЦДТ» утверждается директором.

1.4. Фонд оплаты труда работников МБОУДОД «ЦДТ» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств по бюджетным средствам и средствам, поступающим от приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, и средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда работников МБОУДОД «ЦДТ» устанавливается с учетом:

а) «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;

б) «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих»;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных окладов (ставок), коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно – правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления учреждением (Совета ЦДТ).

1.6. Система оплаты труда работников МБОУДОД «ЦДТ» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской Республики и администрации города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.7. МБОУДОД «ЦДТ» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования согласно настоящего Положения и «Положения о премировании работников МБОУДОД «ЦДТ» и «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДОД «ЦДТ».

1.8. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по

ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.9. Размеры минимальных окладов (ставок) устанавливаются директором МБОУДОД «ЦДТ» по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.10. Размеры коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются директором МБОУДОД «ЦДТ» на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

(педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, методист, старший методист, заведующий структурным подразделением)

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за оклад (ставку) (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров минимальных окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это

особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров минимальных окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размеры минимальных окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров минимальных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров минимальных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, размеры минимальных окладов устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования до введения в действие настоящего Положения, определяется в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94 (с изменениями, внесенными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 8 июня 1990 г. № 400).

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер оклада (ставки), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

2.3. Размеры минимальных окладов (ставок) педагогических работников МБОУДОД «ЦДТ» устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731). *(Приложение №2)*

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Должности
1	2	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Концертмейстер
	3 квалификационный уровень	Методист
	4 квалификационный уровень	Старший методист
Профессиональная квалификационная группа научных работников и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень:	Заведующий структурным подразделением <i>(отделом, сектором, учебной мастерской)</i>

2.4. К размерам окладов (ставок) педагогических работников предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5–2.8 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается всем работникам МБОУДОД «ЦДТ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки.

Размеры коэффициента за выслугу лет работникам учреждения:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- свыше 10 лет – 0,25;

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации. Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МБОУДОД «ЦДТ» с целью стимулирования их к качественному

результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности.

Размеры коэффициента:

- 0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Педагогическим работникам устанавливается персональный коэффициент в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией и др.); за цикловые и методические комиссии; заведование учебными кабинетами (включая кабинет информатики, спортивный и танцевальный зал), учебными мастерскими и учебно-опытными участками; подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, фестивалям; за работу в комиссиях на конкурсах, соревнованиях, фестивалях и конференциях; методическую работу и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями); подготовку детей к праздничным выступлениям; участие в научных экспедициях; разработку методических пособий, программ, проектов; проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования; спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

Размеры персональных коэффициентов:

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов к минимальным окладам(ставкам)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	2 квалификационный уровень: <i>педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер</i>	До 0,15
	3 квалификационный уровень: <i>методист</i>	До 0,18
	4 квалификационный уровень: <i>старший методист</i>	До 0,20
Профессиональная квалификационная группа научных работников и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень: <i>Заведующий структурным подразделением (отделом, сектором, учебной мастерской)</i>	До 0,20

Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда

педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление персонального коэффициента производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Молодым специалистам размер минимального оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,30 до наступления стажа работы три года. Под молодыми специалистами в целях настоящего Положения понимаются сотрудники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по очной форме обучения при первичном трудоустройстве в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником бессрочного трудового договора. В указанный в трудовом договоре стаж работы не включаются время прохождения военной службы по призыву и период отпуска по уходу за ребенком.

2.9. Исчисление **месячной заработной платы** педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

- установленный размер оклада (ставки) с учетом повышения отдельным категориям работников за работу в условиях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения;
- к полученному размеру оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициентам за выслугу лет и квалификационную категорию;
- полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю и умножается на количество часов учебной нагрузки, установленной при тарификации;
- к полученной сумме добавляется персональный коэффициент.

2.10. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

2.11. Педагогическим работникам МБОУДОД «ЦДТ» выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

**III. Условия оплаты труда работников учреждений,
занимающих должности специалистов и служащих первого, второго,
третьего, четвертого уровней
(секретарь, секретарь руководителя, художник-оформитель, инженер,
специалист (инспектор) по кадрам)**

3.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) (Приложение №3).

<i>Профессиональные квалификационные группы должностей</i>	<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должности</i>
1	2	
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Секретарь
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Секретарь руководителя; Художник (оформитель)
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Инженер
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Специалист (инспектор) по кадрам

Оплата труда работников учреждений, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в условиях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

3.2. Коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

- от 1 года до 3 лет – до 0,05;
- от 3 до 5 лет – до 0,15;
- свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности по квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(звукооператор, костюмер (заведующий костюмерной))

4.1 Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 октября 2007 г., регистрационный № 10222) и в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации, утвержденного постановлением Кабинетов Министерства ЧР от 12.11.2008 № 347 (Приложение №4).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Должности
1	2	
Профессиональная квалификационная группа работников культуры, искусства и кинематографии	среднего звена	Костюмер (заведующий костюмерной)
	ведущего звена	Звукооператор

К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент.

Решение об установлении персонального коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника. Персональный коэффициент рекомендуется устанавливать при условии своевременного и качественного выполнения функций и обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями работника за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- передачу опыта молодым работникам;
- внедрение в деятельность учреждения новых управленческих и организационных технологий;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и пр.);
- высокие результаты работы при исполнении должностных обязанностей.

Размер персонального коэффициента - до **2,0**.

4.2. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором МБОУДОД «ЦДТ» с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами.

Размеры выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05.

Размеры коэффициента за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества проработанных лет в учреждениях образования, культуры по специальностям, соответствующим профилю работы:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,10;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,15;

Работникам МБОУДОД «ЦДТ», занимающим должности звукооператора и заведующего костюмерной, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

**V. Условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих
(уборщица служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию
и ремонту здания, водитель, сторож, гардеробщик, дворник)**

5.1. Размеры минимальных окладов работников учреждений, занимающих должности рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861), постановлением Минтруда РФ от 24.12.1992 N 60 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и (в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, раздел: "Автомобототранспорт и городской электротранспорт" (утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102) (с изменениями от 7 апреля 1986 г., 16 января 1987 г., 7 января, 7, 16 июня, 26 декабря 1988 г., 15 апреля 1991 г., 15 марта 1991 г.) (Приложение №5).

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационные уровни	Квалификационные разряды в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»
Профессиональная квалификационная	1 квалиф. уровень	1 квалификационный разряд <i>Дворник</i>

группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		2 квалификационный разряд <i>Сторож</i> <i>Гардеробщик</i> <i>Уборщик служебных помещений</i>
		3 квалификационный разряд <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</i>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	2 квалификационный уровень	1 класс <i>Водитель</i>

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров минимальных окладов с учетом повышения размеров минимальных окладов в соответствии с пунктом 7.2 настоящего Положения.

5.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление **коэффициента** к окладам (ставка) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставка) рабочих на коэффициент.

Решение о введении коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.3 Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ; водителю, в случае выполнения им комплекса работ по мелкому ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении собственной специализированной службы технического обслуживания автомобилей, а также водителю автобуса и (или микроавтобуса), имеющему 1 класс и занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

5.4. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

5.5. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада руководителя.

6.2. Установление размеров должностных окладов руководителей производится с учетом групп по оплате труда руководителей образовательных учреждений.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются ежегодно приказом по управлению образования администрации города Чебоксары, заместителей руководителей – приказами руководителя учреждения.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

6.4. Руководителю учреждения разрешается вести преподавательскую работу в том же учреждении не более 9 часов в неделю.

6.5 Премирование руководителя учреждения, выплата стимулирующих выплат осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок, критерии и целевые показатели эффективности деятельности учреждения ежегодно устанавливаются локальным актом управления образования администрации города Чебоксары.

6.6. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

VII. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от работы, определенной трудовым договором), работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения минимального оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от минимального оклада (ставки)
1	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение минимальных окладов на 10%
2	<i>Педагогический и другой персонал</i>	
	за работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в ночное время (<i>в период с 22 часов до 6 часов</i>)*	повышение минимального оклада на 35%; оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
	за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени)	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации

* Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.4. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУДОД «ЦДТ» г. Чебоксары».

В МБОУДОД «ЦДТ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Устанавливаются доплаты и надбавки от оклада (ставки):

лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник просвещения СССР», «За заслуги в высшем образовании», «За заслуги в среднем специальном образовании», – надбавка до 25 процентов от минимального оклада (ставки);

Устанавливаются доплаты и надбавки от оклада (ставки) лицам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:

- доктора наук – до 30 процентов;
- кандидата наук – до 20 процентов.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

8.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в виде надбавок за качество выполняемых работ по решению руководителя учреждения, по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника МБОУДОД «Центр детского творчества» (кроме директора, критерии и показатели деятельности которого утверждаются приказом управления образования администрации города Чебоксары № 360 от 13.05.2013 2013 г.) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения:

- руководителей структурных подразделений (старших методистов) и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций - по представлению руководителя

соответствующего структурного подразделения или заместителей руководителя учреждения.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера директору МБОУДОД «ЦДТ» принимается работодателем, другим работникам – директором МБОУДОД «ЦДТ».

8.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам МБОУДОД «ЦДТ» за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, большим разнообразием развивающих программ, освоением передовых технологий, за концертную деятельность, за работу с родителями, пошив костюмов, запись фонограмм, работу по авторским программам, проведение мастер-классов, авторских выставок, организацию выставок, организацию и проведение массовых мероприятий ; руководителям проектов – за интенсивность методической работы; молодым специалистам – за интенсивность работы по освоению современных технологий обучения;
- особый режим работы, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- непосредственное участие в реализации инновационных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- звание «Образцовый детский коллектив»;
- наличие Почетной грамоты министерства образования и науки РФ;
- подготовку победителей городских, республиканских, межрегиональных и международных конкурсов и соревнований.

Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к окладу (ставке).

8.4 Директору МБОУДОД «ЦДТ» надбавка устанавливается работодателем. Руководителям учреждений и их заместителям доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

Другим работникам МБОУДОД «ЦДТ» надбавка устанавливается приказом директора на определенный срок, начиная с одного месяца.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Директор вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по собственной инициативе.

В случае отмены надбавки или уменьшения ее размера директор за 2 месяца предупреждает об этом работника и издает соответствующий приказ.

8.5. Премия – дополнительная часть заработной платы работника, выплачиваемая единовременно, в соответствии с «Положением о премировании работников МБОУДОД «Центр детского творчества» г. Чебоксары». Премии работникам МБОУДОД «ЦДТ» за выполнение особо важных и ответственных

работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом директора. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждений утверждаются соответствующим органом исполнительной власти.

8.6. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения данных работ. Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранении последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов и т.д.

8.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

8.8. Работники ЦДТ при наличии средств могут быть премированы к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию.

8.9. Размеры премий могут определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размеры премий не ограничены.

IX . Порядок и условия оказания материальной помощи

9.1. По заявлению работников на основании приказа директора МБОУДОД «ЦДТ» может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- на лечение и восстановление здоровья;
- на похороны близких родственников;
- на восстановление имущества, утраченного в результате стихийных бедствий, несчастных случаев.

9.2. При наличии средств материальная помощь может быть оказана в торжественных случаях: юбилейная дата, свадьба работника, рождение ребенка и при выходе работника на пенсию по старости.

9.3. Материальная помощь оформляется приказом директора.

Директору МБОУДОД «ЦДТ» материальная помощь может быть оказана на основании приказа начальника управления образования администрации города Чебоксары.

X . Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого

законодательством Российской Федерации.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера минимального оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае, когда месячная заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, при условии сохранения объема его должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации окажется ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Субъект Российской Федерации	Чувашская Республика	
Наименование города (района)	город Чебоксары	
Наименование организации	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Центр детского творчества» города Чебоксары	
Наименование вида экономической деятельности организации	80.10.3	
Организационно-правовая форма	бюджетное учреждение	
Наименование вида собственности организации	муниципальная	
Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	127	
Дата заключения коллективного договора	12 ноября 2015 года	
Срок действия коллективного договора	3 года	
Регистрационный номер	№ 01 – 452	
Дата регистрации коллективного договора	20 ноября 2015 года	
<i>Разделы коллективного договора</i>		
Трудовой договор и обеспечение занятости	Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Реализуются мероприятия по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест в организации.	
Оплата и нормирование труда	Оплата труда осуществляется в соответствии с разделом 6 коллективного договора. В организации применяется повременная система оплаты труда.	
Рабочее время и время отдыха	Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 4 к коллективному договору). Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.	
Охрана труда	Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении предусмотрены разделом 7 коллективного договора.	
Социальные гарантии и льготы	Работникам осуществляются меры социальной поддержки и др.	
Стороны коллективного договора, представители	от работодателей	от профсоюзов
	Директор МБОУДО «Центр детского творчества» г. Чебоксары Н.В. Алексеева	Уполномоченный представитель трудового коллектива МБОУДО «Центр детского творчества» г. Чебоксары Т.В. Аджигитова

Полное название органа, проводившего регистрацию

Администрация города Чебоксары Чувашской Республики
заместитель главы администрации по экономическому
развитию и финансам



(Handwritten signature in blue ink)

М.Л. Семенов

(подпись, место печати)