

От работодателя
Директор ГБУ ДО РО ОЦТТУ

А.А.КОЦ

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ ДО РО ОЦТТУ

Е.Г. Паничев

17 января 2022 года

17 января 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ростовской области
«Областной центр технического творчества учащихся»
(ИНН 6167019828)
с 30.04.2022 по 29.04. 2025**

**Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области**

**Регистрационный №16989/22-447
от 29.03.2022**

**Предыдущий коллективный договор действовал
по 29.04.2022**

Ростов-на-Дону

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации
 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости
 4. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогами
 5. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическим составом
 6. Рабочее время и время отдыха
 7. Охрана труда
 8. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации и выборных профсоюзных работников
 9. Заключительные положения
- ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 «Извлечения из законов РФ»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 «Правила внутреннего распорядка»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 «Соглашение по охране труда»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 «Положение о премировании работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ»

ПРИЛОЖЕНИЕ №5 «Положение об оплате труда работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся» (далее – ГБУ ДО РО ОЦТТУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора ГБУ ДО РО ОЦТТУ – Коца Анатолия Александровича

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации – Паничева Евгения Георгиевича

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, вправе уполномочить Первичную профсоюзную организацию ГБУ ДО РО ОЦТТУ представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем в соответствии с настоящим Договором п.9.1.

1.5. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением настоящего Договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение, по их вине, коллективного договора и соглашений.

1.6. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ГБУ ДО РО ОЦТТУ и Общее собрание трудового коллектива единственными полномочными представителями трудового коллектива.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РО ОЦТТУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством РФ и РО. Положения Договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

Система оплаты труда включает:

- должностные оклады (тарифные ставки);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1. Общие положения

2.1. В соответствии с Областным законом от 03.10.2008 № 91 -ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» и Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», руководствуясь вышеуказанным Областным законом и Постановлением Правительства Ростовской области, порядком формирования системы оплаты труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области (далее - учреждения), подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее министерство), осуществляющими основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности в ГБУ ДО РО ОЦТТУ установлена система оплаты труда включающая:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,

принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и положением по оплате труда, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91 - ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.5. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.7. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата в центре выплачивается 2 раза в месяц 7 и 22 числа, путем перечисления на картсчет Работника причитающейся суммы с удержанием налогов, предусмотренных Законодательством.

2.8. Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.8. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.9. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

-доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

-выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

-повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.10. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации, за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

2.11. В соответствии со статьей 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.12. В соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.13. Настоящая система оплаты труда определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда.

2.14. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений, за счет средств областного бюджета определяется министерством.

2.15. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.15.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91 -ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.15.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.16. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.16.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной

платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.16.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.17. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

2.18. Согласно статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

2.19. Согласно статье 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.20. В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.21. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2.22. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.23. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.24. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

2.25. В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере, не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

3.5. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его

квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы)

работника по количеству рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.5.5. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3.5.6. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.5.8. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается к процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории 10 процентов: при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.10. Руководителям и специалистам учреждения (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008, № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305п 20 процентов;

иным руководителям и специалистам до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени:

при наличии ученой степени доктора наук-25

при наличии ученой степени кандидата наук-15

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

при наличии почетного звания «народный»- 25

при наличии почетного звания «заслуженный»-15

при наличии ведомственной награды-10

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей; имеющим квалификацию первого класса в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.15. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.16. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, в порядке, определенном министерством.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения (кроме учреждения дополнительного профессионального образования) устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения, устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения, может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с

предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. По решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.2. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.3. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.03.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы

часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких); учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.3 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.7.4. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

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

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

6.8. Средняя месячная заработная плата, также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.9. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.10. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.11. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения I к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.12. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 №06-846.

6.13. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.13.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.13.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.13.4. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.1. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.2. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения: для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности:

«профессор» (4-й квалификационный уровень)-13773,00;

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень)-13127,00,

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень)-11921,00.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областной бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала.

9. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Уставом государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ростовской области "Областной центр технического творчества учащихся» и регулируются трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок (бессрочным) и на определенный срок не более 5 лет (срочным) (часть 1 статьи 58 ТК РФ)

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением сторон, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

3.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника ГБУ ДО РО ОЦТТУ по сравнению с действующим законодательством РФ, РО и настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников, соответствующей квалификации.

3.5. Работодатель обязуется ознакомить работника, поступающего в ГБУ ДО РО ОЦТТУ с Уставом центра, настоящим коллективным договором,

Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями под роспись.

3.6. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях: болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника); переезда жены или мужа на работу в другую местность.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУ ДО РО ОЦТТУ, его реорганизацией (преобразованием, слиянием, присоединением, разделением, выделением), приводящие к изменению, предусмотренного трудовым договором, положения его работников, рассматриваются предварительно на Общем собрании коллектива ГБУ ДО РО ОЦТТУ с участием Первичной профсоюзной организации.

3.9. Работодатель гарантирует Первичной профсоюзной организации предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития ГБУ ДО РО ОЦТТУ.

Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, если она является служебной или коммерческой тайной, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Первичную профсоюзную организацию информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что применительно к ГБУ ДО РО ОЦТТУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней или более 7% общей численности работников структурных подразделений ГБУ ДО РО ОЦТТУ.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штатов работники учреждения должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

3.11. По договоренности сторон коллективного договора Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным об увольнении работникам, 2 свободных оплачиваемых дня в неделю для поиска другой работы.

3.12. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся в ГБУ ДО РО ОЦТТУ работа.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

предпенсионного возраста (период продолжительностью до пяти лет, предшествующего назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации); одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери; в семье которых, один из супругов имеет статус безработного.

3.14. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно ст. 373 ТК РФ.

3.15. Работникам, направленным на обучение предоставляются дополнительные отпуска, с сохранением заработной платы и предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

3.16. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, и предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными правовыми актами.

4. Особенности регулирования отношений с педагогами в центре

4.1. Педагоги, работающие по совместительству (внешнее совместительство) принимаются на работу на следующих условиях:

прием на работу осуществляется по трудовому договору

4.2. При увольнении педагога выплачивается компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.3. Установление (изменение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

4.4. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с педагогами, принимаемыми на работу в целях проведения с обучающимися учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью обучающихся для достижения результатов в технических видах спорта.

5. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическим составом.

5.1. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти.

5.2. Трудовой договор с педагогическими работниками заключает Работодатель в лице его представителя - директора центра или, на основании выданной им доверенности, заместитель директора структурного

подразделения, в котором будет работать или работает педагогический работник.

5.3. Норма часов педагогической работы на одну ставку заработной платы установлена:

18 часов в неделю для педагогов дополнительного образования;

5.4. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки и перемены между занятиями. Продолжительность урока в центре для учеников начальной школы- 30 минут, средней и старшей школы- 45 минут и закреплена Уставом центра.

5.5. Другая часть педагогической работы (педсоветы, совещания, семинары, конференции, внеклассная работа), требующая затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей и определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.03 г. №191 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

5.6. Учебная нагрузка утверждается приказом директора центра, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

5.7. Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

5.8. Педагогическая нагрузка для педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

5.9. Учебная нагрузка на праздничные дни не планируется.

5.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются работодателем.

5.11. Работодатель обязуется только после консультаций и с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации осуществлять ликвидацию структурных подразделений, полную или частичную приостановку их работы, влекущую за собой сокращение рабочих мест.

5.12. О введении существенных изменений в условия трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

5.13. Работники центра имеют право, не реже одного раза в три года, пройти курсы повышения квалификации или переподготовку за счет средств учреждения. Возможна переподготовка и на более длительный срок (до 2-х месяцев) с отрывом от производства за счет образовательного учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, заработная плата.

5.14. В случае обязательного сокращения штата работников Работодатель предпринимает следующие действия:

ограничивает педагогическую нагрузку совместителям;

сокращает внешних совместителей, их нагрузка распределяется между постоянными работниками;

5.17. Помимо оснований, предусмотренных законодательством РФ о труде основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. (Закон «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 30.12.2021).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. При регулировании рабочего времени в центре стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (педагогические, медицинские работники, работники с вредными условиями труда, тренеры-преподаватели).

6.2. Стороны договорились, что подразделения по ходатайству заместителей директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по научно-методической работе и заместителя директора по организационно-методической работе вправе переходить на пятидневную рабочую неделю, не нарушая графика учебного процесса, согласно приказу директора центра.

6.3. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель по письменному заявлению работника может предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ч.2 ст.128 ТК РФ:

при переезде на новое место жительства - 1 день;

проводы сына в армию - 1 день;

матерям, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет,

работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет,

одиноким матери (одиноким отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается (педагогикам могут быть предоставлены в каникулярное время);

работающим пенсионерам по старости - до 20 календарных дней в году;

работнику, не имевшему в календарном году потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности - отпуск 5 календарных дней, без сохранения заработной платы.

6.4. В Центре применяется следующий режим работы:

а) 1-я распределенная точка по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Закруткина, 67: для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала с 2-мя выходными днями:

суббота, воскресенье;

для заместителя директора по УВР, педагогов дополнительного образования, технического персонала с 2-мя выходными днями в соответствии с календарным учебным графиком:

в учебном году - пятница, суббота

в летний период - суббота, воскресенье;

б) 2-я распределенная точка детский технопарк «Кванториум» по адресу: г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1:

для административно-управленческого персонала- суббота, воскресенье;

для педагогов дополнительного образования

в учебном году – суббота, воскресенье

в летний период (инженерные смены)- суббота, воскресенье.

В исключительных случаях, с целью удовлетворения потребностей обучающихся и родителей и высоким спросом на дополнительные общеобразовательные программы, с согласия работника может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

в) 3-я распределенная точка мобильный технопарк «Кванториум» по адресу: территории Ростовской области шестидневная рабочая неделя

в учебном году – воскресенье

в летний период(инженерные смены)- воскресенье

6.5. Продолжительность отпуска заместителя директора по УВР, заместителя директора по НМР, заместителя директора по ОМР, заместителя директора-заведующего по образовательной деятельности, руководителей структурных подразделений детский технопарк «Кванториум», мобильный технопарк «Кванториум» педагогов дополнительного образования, старших методистов, методистов, педагог-организатора, педагога-психолога – 42 календарных дня; специалистов, служащих и техперсонала – 28 календарных дней

6.6. При разделении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части необходимо, чтобы хотя бы одна из частей была не менее 14 календарных дней, согласно ч.1 ст. 125 ТК РФ.

6.7. Стороны договорились установить и оплачивать при наличии средств, дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверхустановленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью:

работникам, проработавшим в ГБУ ДО РО ОЦГТУ непрерывно:

от 10 до 15 лет - 3 календарных дня;

от 15 до 20 лет - 4 календарных дня,

свыше 20 лет - 6 календарных дней;

При наличии детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня - на ребенка до трех лет, 2 календарных дня - до шести лет;

Эти отпуска суммируются с отпусками, предоставляемыми по действующему законодательству.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля, за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службу охраны труда, оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда в соответствии с

постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», а с 01.03.2021 года согласно приказу Минтруда от 17.12.2021 №89.

Создает на приоритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комитет (комиссию) по охране труда. Финансирует работу комитета (комиссии) по охране труда, выделяет помещение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда; представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

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

7.3.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии с ежегодным Соглашением по охране труда (Приложение № 3);

7.3.2. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.3.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.3.5. Организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения медицинских осмотров, проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

7.3.6. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами.

7.3.7. Перечень профессий работников, получающих бесплатную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда организовать выдачу бесплатного молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам. По письменным заявлениям работников выдача молока и пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой, эквивалентной стоимости молока и других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 ТК РФ).

7.3.9. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда по условиям труда. Ознакомить представителей профсоюзного комитета с результатами поэтапной специальной оценки условий труда. Проводить мероприятия по

приведению в соответствие санитарно-гигиеническим требованиям условно аттестованных рабочих мест (ст. 212 ТК РФ).

7.3.10. С 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вместо процедуры проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда установлена единая и обязательная для всех работодателей процедура специальной оценки условий труда.

7.3.11. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда.

Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей сверх установленных законодательством в случаях:

гибели работника – 1 минимальный размер оплаты труда;

получения работником инвалидности – 1 минимальный размер оплаты труда;

7.3.12. Обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции профсоюзов в расследовании несчастных случаев на рабочих местах (ст. 229 ТК РФ);

7.3.13. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместного комитета (комиссии) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.3.14. Выделять необходимые денежные средства для приобретения первичных средств доврачебной помощи.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, интересы работников по соблюдению и улучшению условий и охраны труда;

7.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.4.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.4.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам безопасности и охраны труда;

7.4.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (членам их семей), получившим профессиональные заболевания или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в

Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы вправе требовать от работодателя, должностного лица приостановления работ впредь до окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.5. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы и в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

7.6. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правила и инструкции по охране труда;

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст. 214 ТК РФ);

7.6.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.6.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.6.7. Работодатель и Первичная профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и оздоровительной работы с работниками ГБУ ДО РО ОЦТТУ. В этих целях:

Работодатель - предоставляет свободные спортивные помещения, спортивное оборудование, бассейн для оздоровления сотрудников ГБУ ДО РО ОЦТТУ бесплатно.

Профком - осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.

7.6.8. Работодатель обязуется обеспечить учебный отдел, службы, вахту, средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости.

8. Гарантии прав Первичной профсоюзной организации и выборных профсоюзных работников

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

8.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Первичной профсоюзной организации.

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Первичной профсоюзной организации информацию о деятельности центра для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.4. Предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности центра. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.5. Работодатель предоставляет:
председателю первичной профсоюзной организации дополнительно к основному ежегодному отпуску 5 календарных оплачиваемых дней.

членам профсоюзного комитета по представлению председателя – до 3-х календарных оплачиваемых дней.

8.6. Работодатель включает Первичную профсоюзную организацию в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

8.7. Первичная профсоюзная организация имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

Правила внутреннего распорядка;

Положение об оплате труда работников;

Положение о премиях, доплатах и надбавках;

Соглашение по охране труда;

Нормы труда и их пересмотр;

График отпусков работников центра;

Форма расчетного листка;

Приказы о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

Приказы о награждении работников;

Положение о курсах повышении квалификации сотрудников;

Положение об оказании материальной помощи работникам;
Согласование наложения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения в отношении членов Профсоюза (ст. 193,194 ТК РФ)
Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по п.2 ст. 81, подпункту «б» п.3 ст. 81 и п.5 ст. 81 ТК РФ.
Документы, содержащие нормы трудового права;
Обсуждение с Работодателем вопросов о работе центра и внесении предложений по ее совершенствованию.

9. Заключительные положения

- 9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 9.2. Договор сохраняет свое действие до момента расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации
- 9.3. Контроль, за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 9.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) центра Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 9.5. При смене формы собственности центра, Договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.
- 9.6. При ликвидации центра, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 9.7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 9.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.9. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении центра, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 9.10. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.11. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников центра (его структурных подразделений).
- 9.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- 9.13. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания и распространяет свои правоотношения с 30.04.2022 года.

Нормативно-правовая основа Коллективного договора
(извлечения из законов Российской Федерации)

1. Закон «Об образовании» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021)

2. Постановление Правительства Российской Федерации

«О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (от 29.11.2003 № 726).

3. Трудовой Кодекс Российской Федерации.

Ст. 21 Основные права и обязанности работника

Ст. 22 Основные права и обязанности работодателя

Ст. 29 Представители работников

Ст. 30 Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Ст. 35 Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Ст. 36 Ведение коллективных переговоров

Раздел III. Трудовой договор

Глава 10 Общие положения ст.ст.56-62

Глава 11 Заключение трудового договора ст.ст. 63-71

Глава 13 Прекращение трудового договора ст.ст. 77-82

Раздел V. Время отдыха

Глава 19 Отпуска ст.ст. 114-116, 122, 125, 128

Раздел VI Оплата и нормирование труда

Глава 20 Общие положения ст.ст.130-132

Глава 21 Заработная плата ст.ст. 133-137, 143-144, 153-154

Глава 30 Дисциплина труда ст.ст.191-194

Раздел X Охрана труда

Глава 31 Общие положения ст. 209

Глава 55 Особенности регулирования труда других категорий работников Ст. 351

Раздел XIII Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Глава 58 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами ст.ст. 370-374

Глава 60 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров ст.ст. 381-389

Приложение 2

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная
организация
Протокол № 2

_____ Е.Г. Паничев
17.01.2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ ДО РО ОЦТТУ

_____ А.А.КОЦ
17.01.2022 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБУ ДО РО ОЦТТУ

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт центра, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся» (далее «**Центр**» или «**Работодатель**»).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности функционирования учреждения.

1.3. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, - с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора (эффективного контракта). Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.2. Заключение трудового договора при поступлении на работу осуществляется в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

2.3. Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора центра, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.6. Согласно статье 84.1. Трудового Кодекса Российской Федерации прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2.5. Согласно Приказу Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и 3-стороннего «Соглашения о взаимодействии и координации деятельности по вопросу прохождения медицинских осмотров работников образовательных учреждений», подписанных министрами здравоохранения РО, образования РО, руководителем Роспотребнадзора по РО, работники образовательных учреждений всех видов и типов должны проходить предварительный и периодические медицинские осмотры.

2.2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с вышеизложенным, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.3. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключившего трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы или о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

о видах и условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи.

2.3.1. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа обязательных или дополнительных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Недостающие сведения могут быть внесены как непосредственно в текст трудового договора, так и в виде дополнительного соглашения, которое становится неотъемлемой частью трудового договора.

2.3.2. Не включение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. На каждого работника, с которым заключен трудовой договор, в том числе и срочный, заполняется личная карточка ф.Т-2 И оформляются личные дела.

2.5. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в центре свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

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

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника. При совпадении последнего дня предупреждения с выходным, день увольнения переносится на следующий

рабочий день. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.6.1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В данном случае расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.6.2. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.6.3. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.6.4. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.6.5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется работником и работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.

2.6.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора центра.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой – по письменному заявлению работника - и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст.127 ТК РФ.

2.6.7. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе работодателя на основании и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом РФ в случаях:

ликвидации учреждения;

сокращения численности или штата работников;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случаях отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения или объекта, где по поручению работодателя работник должен

выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;

представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.6.8. Хранение личных дел сотрудников организации производится в соответствии с установленными нормами архивного законодательства и положениями закона о персональных данных. Порядок формирования, ведения и хранения личных дел в настоящее время регулируется Правилами организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях, утвержденных Приказом Минкультуры России от 31.03.2015 № 526.

2.6.9. Личные дела работников хранятся 75 лет».

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых в центра.

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями).

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников инвентарем, инструментами, технической документацией, наглядными пособиями, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование и иные виды страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

5.1.1. Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю):

Начало работы – 09.00.

Перерыв – с 13.00 до 13.30.

Окончание работы – 17.30.

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю):

Начало работы – 09.00.

Перерыв – с 13.00 до 13.30.

Окончание работы – 17.00.

Пятница с 9.00 часов до 15.30 часов

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.1.2. Ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе регулируется графиками работы, которые утверждаются директором центра и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе центра, заместителем директора по образовательной деятельности структурного подразделения детский технопарк «Кванториум», директором структурного подразделения мобильный технопарк «Кванториум» по представлению педагогов дополнительного образования с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

5.2. Руководители подразделений и служб центра организуют учет и контроль явки на работу и уход с работы своих работников.

5.3. Заседания педагогического совета центра проводятся в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца. Продолжительность заседания педагогического совета не должна превышать 2-х часов.

5.4. Методические советы центра проводятся один раз в 3 месяца при участии директора, заместителя директора по научно-методической работе.

5.5. Педагоги дополнительного образования обязаны обеспечивать порядок, необходимый для нормального хода занятий.

5.6. Педагогам дополнительного образования и другим работникам центра запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

удалять учащихся с занятий;

курить в помещениях центра.

распивать спиртные напитки.

57. Выполнение педагогической работы педагогами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.8. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.9. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства при наличии заявления работника.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым договором РФ или иными федеральными законами. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме, не позднее, чем за три рабочих дня.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

5.10. Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.11. Работа в выходные, нерабочие праздничные дни и в выходные дни, установленные графиками, как правило, не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу директора центра или должностного лица, временно исполняющего обязанности директора.

Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному, сокращается на 1 час.

5.12. Отпуска.

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также, с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы центра, и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовом соревновании, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

награждение Почетной грамотой центра; объявление благодарности;

награждение ценным подарком;

награждение Почетной грамотой министерства;

награждение благодарственным письмом министерства;

выплата денежной премии.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются к присвоению почетных званий, к награждению ведомственными и государственными наградами.

7. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков

7.1. Работники центра несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия за выполнение производственных показателей полностью или частично, а также ему может быть уменьшено вознаграждение по итогам работы центра за год, если приказом о наказании ему объявлен:

выговор – уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 50%;

замечание – уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 10%.

При увольнении работника по инициативе работодателя, за совершение дисциплинарного проступка, премия по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам за год не начисляются.

Работник, совершивший в течение года два и более правонарушения, лишается вознаграждения по итогам работы за год в размере совокупного процента, исчисляемого как сумма процента, исчисляемого как сумма процентов за каждое правонарушение.

В случае, если работник совершил грубое правонарушение, при наличии в его действиях умысла на его совершение или, если действиями работника причинен существенный ущерб училищу, который в соответствии с трудовым законодательством не может быть возмещен в полном объеме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке (по истечении 1 года или досрочно по приказу директора в соответствии с абзацем 2 пункта 7.9 настоящих Правил).

До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора центра по представлению непосредственного руководителя работника или иных

должностных лиц центра. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, докладные, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

7.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях с целью осуществления воспитательного воздействия доводится до сведения других работников центра.

7.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.9. Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локальным нормативным актам, с которыми работник должен быть ознакомлен до подписания трудового договора.

Разработано

с учетом мнения первичной профсоюзной
организации ГБУ ДО РО ОЦТТУ

Протокол № 1

от 17 января 2022 года

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО

Первичная
организация

профсоюзная

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБУ ДО РО ОЦТТУ

Е.Г.Паничев

Протокол № 3
от 17.01.2022 года

А.А.КОЦ

от 17.01.2022 года

**СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единицы учета	Количество	Стоимость работ (в тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6	7
1	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в бассейне к нормам в соответствии с требованиями СНиП 23-05-95*(с изм. №1 от 29.05.2003г.)	рабочее место	4		Декабрь 2022	
2	Приведение микроклимата производственных помещений в бассейне по фактору относительная влажность воздуха к нормируемым параметрам в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.4.548-96	рабочее место	2		Первое полугодие 2022	

3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными Постановлениями Минтруда и соц. развития РФ в 1997-2007гг.	рабочее место	67		В течение 2022 года	
4	Профилактика приточно-вытяжной вентиляции с очисткой воздухопроводов от пыли, и в случае необходимости замена мощности местных отсосов в пищеблоке с целью обеспечения нормального микроклимата и чистоты воздушной среды в рабочей зоне	рабочее место	4		В течение 2022 года	
5	Снижение до регламентированных уровней электромагнитные излучения на	рабочее место			В течение 2022 года	

	рабочих местах в учебных кабинетах с целью обеспечения нормальных условий работы и ведения учебного процесса	то				
6	Замена пожарных шкафов на сертифицированные пожарные шкафы	шт.			В течение 2022 года	
7	Замена дверей эвакуационных выходов на новые двери с доводчиками и с уплотнителями в притворах	шт.	1		В течение 2022 года	
8	Укомплектация и замена огнетушителей (перезарядка)	шт.	30		декабрь 2023	
9	Обеспечение структурных подразделений аптечками первой доврачебной помощи	шт.			В течение 2022 года	
10	Приобретение нормативной и правовой документации, содержащей требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения	шт.			В течение 2022 года	
11	Проведение в соответствии с паспортом МУПТИиОН планировок помещений				В течение 2022 года	
12	Обучение руководителей ОЦТТУ по охране	чел	2		В течение 2022 года	

труда (ГОСТ 12.0.004-90)						
-----------------------------	--	--	--	--	--	--

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
ГБУ ДО РО ОЦТТУ

Паничев Е.Г.
17.01.2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБУ ДО РО ОЦТТУ
КОЦ А.А.

17.01.2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников
государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Ростовской области
«Областной центр технического творчества учащихся»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся» и действующим трудовым законодательством.

Настоящее Положение разработано и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся» (далее – учреждение), повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг и росте профессионализма.

Настоящее Положение о премировании устанавливает порядок и условия материального стимулирования сотрудников.

Настоящее Положение распространяется на сотрудников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

В настоящем Положении под премированием понимается единовременные (разовые) выплаты сотрудникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения поставленных задач, трудовых обязанностей и договорных обязательств.

2. Виды премий

Настоящим Положением предусматривается единовременное (разовое) премирование

Единовременное (разовое) премирование сотрудников может осуществляться

в отношении сотрудников, работа для которых в учреждении является основной, по совместительству - при наличии позитивной динамики учебных достижений обучающихся, за подготовку победителей и призёров областных, всероссийских и международных мероприятий.

3. Источники премирования

Премиальные выплаты предусматриваются из части планового фонда оплаты труда (превышающий суммарный размер выплат по должностным окладам и тарифным ставкам и выплатам компенсационного характера), а также фактической экономии фонда оплаты труда (за счет расчетов за периоды временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы и наличия вакантных должностей).

4. Показатели премирования

Премии могут выплачиваться:

1. За добросовестное отношение к выполнению должностных обязанностей и качественную работу:
к праздничным дням (профессиональный праздник, 23 февраля, 8 Марта и т.д.);
по итогам работы за квартал; год.
2. За активное участие и выполнение мероприятий, направленных на сохранность имущества и товарно-материальных ценностей;
3. За своевременную и качественную подготовку месячной, квартальной и годовой отчетностей, сдачу баланса;
4. За подготовку спортсменов и команд, занявших призовые места в чемпионатах и первенствах мира, Европы, России, области, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу;

5. Порядок начисления премии

Премирование директора центра осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности центра.

Премирование сотрудников производится на основании приказа директора (или исполняющего обязанности директора).

Основанием для издания приказа о премировании сотрудников, определения доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, распределения материальной помощи, в случаях, предусмотренных настоящим Положением, являются служебные записки руководителей структурных подразделений и заместителей директора. Премирование, предусмотренное настоящим Положением, осуществляется по факту выполнения работы, поручения, мероприятия в целом или его этапа.

5.3. Премирование не производится в случаях:

невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками должностных обязанностей;

ухудшение финансовых и производственных показателей, за исключением случаев не зависящих от работников;

невыполнение производственных инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;

нарушение установленных требований оформления документации и результатов работ;

нарушение сроков выполнения мероприятий, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

наличие претензий, исков, рекламаций, жалоб со стороны внешних контрагентов;

наличие претензий, штрафов со стороны государственных контролирующих органов;

не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

наличие ошибок и искажений в отчетных документах;

нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка иных локальных нормативных актов;

совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

6.Размер премии

Количество, кратность и размер премий устанавливается директором и не лимитируется.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель первичной
профсоюзной организации

Е.Г.Паничев

РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового коллектива
протокол № 4 от 17.01.2022 года

**Приложение № 5
УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБУ ДОД РО
ОЦТТУ

А.А.КОЦ
17.01.2022 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования Ростовской области «Областной центр технического
творчества учащихся»**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Областной центр технического творчества учащихся», подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее - Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области (далее - учреждения), подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее министерство), осуществляющими основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников; другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего

характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее локальные нормативные акты).

1.4. Согласно подпункту «а» пункта 34 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год и необходимости формирования в положениях об оплате труда, разрабатываемых в учреждении, условий оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также обязательность установления в них по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

При этом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, рекомендуется использовать лишь в качестве ориентиров и минимальных гарантий для установления учреждениями фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы)
Директор	24 084,00
Заместитель директора по научно-методической работе	21 676,00
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	21 676,00
Заместитель директора по организационно-методической работе	21 676,00
Старший методист	13 893,00
Педагог -психолог	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Методист	13 242,00

Педагог дополнительного образования	12 626,00
Методист, выс.кат..	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Методист	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Старший методист	13 893,00
Педагог -организатор	12 626,00
Методист	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Методист	13 242,00
Методист	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00

Методист	13 242,00
Педагог дополнительного образования	12 626,00
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	21 676,00
Специалист по охране труда и технике безопасности	6 449,00
Механик по ремонту станочного оборудования	6 449,00
Специалист по закупкам	6 449,00
Юрисконсульт	7 103,00
Секретарь-машинистка	5 071,00
Специалист по кадрам	6 449,00
Комендант	5 071,00
Программист, 1 кат.	7 103,00
Слесарь-сантехник	4 957,00
Электромеханик	4 957,00
Водитель, кат. Д	6 207,00
Водитель	5 244,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 169,00
Уборщик служебных помещений	4 169,00
Дворник	4 169,00
Гл. бухгалтер	21 676,00
Заместитель главного бухгалтера	7 830,00
Ведущий бухгалтер	7 456,00

1.5. Перечень должностей административно-управленческого персонала:

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

Руководитель учреждения (директор)

Заместитель руководителя учреждения (заместитель директора)

Главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Руководитель структурного подразделения

Ведущий бухгалтер

Юрисконсульт

Администратор

Инженер-программист (программист)

Специалист по охране труда и технике безопасности

Специалист по кадрам

Специалист по закупкам

Секретарь-машинистка

Системный администратор

1.6. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91 - ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда, если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.7. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также, по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости ОТ выполненного объема работ.

1.8. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Примерное положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников, за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Примерным положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 Л° 91 -ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	7607
11 КГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	8372
	2-й квалификационный уровень	8793

МИНИМАЛЬНЫЕ размеры
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

1 Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	12041
	2-й квалификационный уровень	12626
	3-й квалификационный уровень	13242
	4-й квалификационный уровень	

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	12948
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	12326
	2-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	13595

	в учреждениях III–IV групп по оплате труда руководителей	1 2948
--	--	--------

1	2	3
	3-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	14273
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	13595

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников административно-хозяйственного
и учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1-й квалификационный уровень	9236
	2-й квалификационный уровень	967-4
	3-й квалификационный уровень	10151

Таблица №5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
Профессорско-преподавательского состава
и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	должности профессорско-преподавательского состава:	
	1 -й квалификационный уровень	1 1921
	2-й квалификационный уровень	12501
	3-й квалификационный уровень	13127
	4-й квалификационный уровень	1 3773
	5-й квалификационный уровень	14450
	6-й квалификационный уровень	15129
	Должности руководителей	

	структурных подразделений:	
	1-й квалификационный уровень	12315
	2-й квалификационный уровень	12939
	3-й квалификационный уровень	13555
	6-й квалификационный уровень	15662

Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5071
	2-й квалификационный уровень	5316
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	5581
	2-й квалификационный уровень	5862
	3-й квалификационный уровень	6157
	4-й квалификационный уровень	6449
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях 1 - II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8217 7830

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	6449
	2-й квалификационный уровень	6767
	3-й квалификационный уровень	7103
	4-й квалификационный уровень	7456
	5-й квалификационный уровень	7830
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях 1 - II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8632 8217

2-й квалификационный уровень	9063
3-й квалификационный уровень	9515

Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень;	
	1-й квалификационный разряд	4169
	2-й квалификационный разряд	4411
	3-й квалификационный разряд	4669

1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд	4957
	5-й квалификационный разряд	5244
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	5545
	7-й квалификационный разряд	5862
	3-й квалификационный уровень	6207
4-й квалификационный уровень	6655	

Ставка заработной платы исходя из 4-ю квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки

обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих,
не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами
Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальным должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	8632
в учреждениях III - IV групп по оплате труда	8217

1	2
руководителей	
Ведущий редактор: научный редактор	7830
Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор	6449
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	5581

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Примерного положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.5. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат,

установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не Могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудовой права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. Суммированный учет рабочего времени - это специальный порядок распределения и учета рабочего времени. Введение данного вида учета в ГБУ ДО РО ОЦТТУ позволяет корректировать продолжительность отработанного времени в рамках учетного периода, если оно отклоняется от установленной нормы. Учетный период в ГБУ ДО РО ОЦТТУ - месяц. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в

постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.5.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с наличием интерната: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Миннздравеоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иные работники	5 5 до 15

2.	<p>За работу в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, имеющей классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие и ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздраветоцразвития России от 05.05.2008 № 21бн, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>до 10</p> <p>5-15</p> <p>до 20</p>
3.	За работу в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с наличием	

	интерната для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер	до 15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 21бн	10- 15
	иные работники	до 20
	За работу в образовательной организации, реализующей основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, имеющей группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 21бн, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	5 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20

	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы и в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15

	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20
б	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	
	педагогические работники	5-15

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3.6. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.7.. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей,

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категории работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 - 4-х классов 5 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за кураторство (руководство группой)	до 30
3.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
5.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10

7.	Преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
----	--	-------

1	2	3
8.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
9.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
10.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы:	
	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н	до 20
	иным работникам	до 25
11.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):	
	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н	до 20
	иным работникам	до 25
12.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:	
	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н	до 20

	иным работникам	до 25
1	2	3
13.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
14.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
15.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам	до 15 до 20
16.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
17.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
18.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
19.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных

настоящим Примерным положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 5-17 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 №26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.9. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера (за квалификацию,

за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, надбавка молодым специалистам(до 35 лет), за классность водителям автомобилей.

4.2. Премии (и иные стимулирующие выплаты) не являются гарантированной выплатой, а начисляются за определенные достижения, что не влияет на их

сущность. При этом работнику могут выплачиваться в качестве поощрения премии, которые не входят в систему оплаты труда (ст. 191 ТК РФ). Если выплачиваемая премия не является частью заработной платы, то ее сумма не входит в расчет МРОТ и выплата премий сотрудникам производится сверх минимального размера оплаты труда.

В соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ (ред. от 28.06.2021)"О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты».

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.3.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. В соответствии с пунктом 21 ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ, педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций согласно [ч. 2 ст. 46](#) Федерального закона № 273-ФЗ утверждена [постановлением](#) Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678. В указанной Номенклатуре должности старший методист, методист, педагог-организатор, педагог-психолог отнесены к должностям иных педагогических работников.

Порядок установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением:

Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования центра

№ п/п	Показатель
1.	Качество разработанной педагогом рабочей дополнительной общеобразовательной программы, соответствие современным методическим рекомендациям
2.	Развитие УМК образовательных программ. Разработка методических материалов, используемых в образовательном процессе.
3.	Фиксация и предъявление результативности образовательного процесса: разработанные критерии результативности, наличие форм фиксации результатов, динамика результативности. Разработанные диагностические материалы (в составе УМК) Наличие обобщенных данных. Аналитические материалы, свидетельствующие о положительной динамике обучения.
4.	Востребованность дополнительной образовательной программы педагога у детей и родителей
5.	Разработка и реализация дополнительных общеобразовательных программ по инновационным направлениям технического творчества (робототехника, IT, 3-D моделирование, электроника, дроностроение, беспилотные летательные аппараты. энергосберегающие технологии и др.
6.	Разработка и реализация экспериментальной (авторской) программы дополнительного образования детей
7.	Разработка и реализация методических материалов к (авторской/экспериментальной) программе дополнительного образования детей, создание учебных видеоматериалов

8.	Эффективность образовательного процесса в рамках программы дополнительного образования детей (динамика личных результатов обучающихся), организация и проведения мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, уровень освоения образовательной программы (по итогам стартового, промежуточного, итогового контроля обучающихся)
9.	Выполнение плана набора учащихся на новый учебный год и сохранность контингента учащихся.
10.	Разработка и реализация инновационных проектов обучающимися и педагогами
11.	Индивидуальная работа с обучающимися: коррекционная, консультативная, научно-исследовательская деятельность, подготовка учащихся к публичной защите проекта (за рамками тарификационных часов) для участия в массовых мероприятиях областного, регионального, международного уровня.
12.	Участие и достижения учащихся учреждения в конкурсных мероприятиях различного уровня (муниципального, областного, регионального, международного).
13.	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями: - с одаренными детьми, проявляющими устойчивый интерес к деятельности по направленности учреждения; - с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами; - с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации
14.	Участие в образовательных программах в рамках сетевого взаимодействия
15.	Участие в реализации программ (проектов, комплексных мероприятий), направленных на работу с одаренными детьми/ проявляющих выдающиеся способности в обучении
16.	Сохранность контингента старшего школьного возраста (8-11 классы)
17.	Реализация мероприятий, программ, обеспечивающих эффективное взаимодействие дополнительного образования детей с общеобразовательными учреждениями и учреждениями среднего профессионального образования.
18.	Работа в каникулярное время школьников: организация каникулярных досуговых площадок по научно-техническому творчеству, инженерных каникул, работа в загородном лагере, работа в городском лагере, организация выездов с детьми (экскурсии, экспедиции, походы, сборы и др.)
19.	Реализация мероприятий, обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями обучающихся, с общественностью по вопросам дополнительного образования, профориентационной работы и социализации детей.
20.	Внешняя оценка родительской общественностью и обучающимися профессиональной деятельности педагогического работника.
21.	Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров (организация/участие в мероприятии)
22.	Участие в деятельности по развитию инфраструктуры учреждения (отдела, лаборатории, кабинета, территории учреждения)
23.	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступление на конференциях и семинарах, наставничество молодых педагогов
24.	Наличие публикаций по профилю работы в местных областных, региональных федеральных печатных изданиях, выступлений в СМИ
25.	Участие в разработке и реализации образовательной программы учреждения, участие в выполнении плана областных и всероссийских массовых мероприятий.
26.	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности (экспериментальная площадка, инновационная площадка)

27.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в конкурсах профессионального мастерства, курсы повышения квалификации, курсовая переподготовка (стажировка), использование передовых, инновационных средств информационных технологий в образовательном процессе.	
28.	Участие в организации и проведении семинаров, конференций и др. для педагогических работников (<i>вне плана массовых мероприятий учреждения</i>)	
29.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурсов.	
30.	Создание условий информационной открытости, использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте учреждения, участие в профессиональных, в том числе интернет сообществах. Наличие собственного сайта.	
31.	Качественный уровень выполнения должностных инструкций. Выполнение в установленные сроки распоряжений, приказов. Соблюдение правил внутреннего распорядка для педагогических работников учреждения, соблюдение расписания занятий и требований СанПиН. Качественное и своевременное оформление документов (журнал учета занятий учебных групп, отчетная документация) и др.) Посещение педсоветов, совещаний.	
32.	Наличие системы воспитательной деятельности в коллективе. Планирование и выполнение рабочей программы Воспитания по объединению.	
33.	Использование здоровьесберегающих технологий, соблюдение правил техники безопасности (отсутствие фактов детского травматизма)	
34.	Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности	
35.	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	
	Количество выполненных показателей	Диапазон надбавки, в рублях
	1 показатель	от 1000,00 до 5000,00
	2 показателя	от 5000,00 до 10000,00
	3 показателя	от 10000,00 до 15000,00
	4 показателя	от 15000,00 до 20000,00
	5 показателей	от 20000,00 до 25000,00
	6 показателей	от 25000,00 до 30000,00
	7 показателей	от 30000,00 до 40000,00
	8 показателей	от 40000,00 до 50000,00
Максимальное количество выполнения показателей эффективности профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования-8, максимальная сумма надбавки составляет- 50000,00 рублей.		

**Критерии и показатели эффективности профессиональной деятельности
иных педагогических работников (старший методист, методист, педагог-
организатор, педагог-психолог) центра**

№ п/п	Показатель
1.	Использование методистом в образовательном процессе современных образовательных технологий
2.	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка цифровых образовательных ресурсов)
3.	Методическое сопровождение образовательного процесса (разнообразие форм методической работы: методические советы, педагогические советы, творческая лаборатория, методические объединения)
4.	Распространение передового педагогического опыта (организация и сопровождение мастер-классов, семинаров, стажерских площадок в помощь педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей)
5.	Участие в разработке программного обеспечения (дополнительных общеобразовательных программ, рабочих общеразвивающих программ педагогов, адаптированных общеразвивающих программ, экспериментальных программ и т.д.)
6.	Организация и проведение массовых мероприятий с обучающимися
7.	Методическое сопровождение рабочих дополнительных образовательных программ педагогов дополнительного образования, системы оценки результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ (наличие приложений к образовательной программе)
8.	Наличие разработанной методической продукции (разработанные методические рекомендации, инструктивные письма, положения, сценарии мероприятий)
9.	Повышение качества профессиональной деятельности (систематическое повышение квалификации и самообразование за 3-5 лет предшествующих аттестации), участие в конкурсах профессионального мастерства)
10.	Участие в исследовательской деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности педагогических работников в рамках научно-методических конференций, слетов, конкурсов и других массовых мероприятий различного уровня) (Аналитические справки, копии свидетельств, сертификатов, удостоверений, приказы, свидетельства, дипломы и грамоты)
11.	Участие в экспериментальной деятельности. (Аналитические справки, копии свидетельств, удостоверений, сертификатов, приказы, свидетельства, дипломы и грамоты)
12.	Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов, слетов, творческих лабораторий; участие в работе методических объединений, подготовка материалов педагогических советов, методических советов)
13.	Наличие публикаций по профилю работы
14.	Участие в организации и оказании консультативной помощи педагогам при организации сетевой формы реализации образовательных программ
15.	Организация работы по дистанционному обучению, методическая помощь педагогам по реализации дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
16.	Организация работы по межведомственному взаимодействию, сотрудничеству с общественными организациями и предприятиями реального сектора
17.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в конкурсах профессионального мастерства, курсовая переподготовка (стажировка), обучающие семинары, использование средств информационных технологий в образовательном процессе.
18.	Качественный уровень выполнения должностных инструкций. Выполнение в установленные сроки распоряжений, приказов. Соблюдение правил внутреннего

распорядка для педагогических работников учреждения. Качественное и своевременное оформление документов (ежемесячные отчеты, аналитические справки, статистические формуляры и т.д.) Посещение педсоветов, совещаний.	
Количество выполненных показателей	Диапазон надбавки, в рублях
1 показатель	от 1000,00 до 5000,00
2 показателя	от 5000,00 до 10000,00
3 показателя	от 10000,00 до 15000,00
4 показателя	от 15000,00 до 20000,00
5 показателей	от 20000,00 до 25000,00
6 показателей	от 25000,00 до 30000,00
7 показателей	от 30000,00 до 40000,00
8 показателей	от 40000,00 до 50000,00
Максимальное количество выполнения показателей эффективности профессиональной деятельности педагогических работников (старшие методисты, методисты, педагоги организаторы)-8, максимальная сумма надбавки составляет- 50000,00 рублей.	

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи

со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок

за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ. утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н. от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 №> 305н при стаже работы (службы):	

1	2	3
---	---	---

	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организации, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается к процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов: при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.11. Руководителям и специалистам учреждения (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы. Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305п 20 процентов;

иным руководителям и специалистам - до 25 процентов.

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы)

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени**

№ п/п	Перечень категории работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
I.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216п, от 05.05.2008 № 217тг, от 03.07.2008 № 305н (за	

	исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного	

1	2	3
	профессионального образования: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	50 25
3.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы):

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
I.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 №305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный»	25 15

	при наличии ведомственной награды	10
--	-----------------------------------	----

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.14. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей; имеющим квалификацию первого класса в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.15. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области, молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист), устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.16. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.17. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения (кроме учреждения дополнительного профессионального образования) устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения 1 группы по оплате труда руководителей	24084
Учреждения I и III групп по оплате труда руководителей	21899

Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908
--	-------

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению министерства с учетом достижения показателей государственной задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения.

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
--	------------------------------------

1	2
До 50	3.0
От 51 до 100	4.0
От 101 до 200	5.0
Свыше 200	6.0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленную руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5.5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий

оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы та ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России .4» 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебною юла или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;
размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.03.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.1. Месячная заработная плата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.8.2. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.3. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от

объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от перво объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае нулем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

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

6.8.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек на 12, в группе от 16 до 20 человек на 18, в группе от 21 до 25 человек на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

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

6.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогической направленности).

6.9.1. До начала учебного года преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.9.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.9.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.9.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки

заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.9.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.9.6. В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы рассчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 №06-846.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, поступивших на работу в течение учебного года;

6.10.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.10.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.10.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения и образовательных организаций дополнительного профессионального образования в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения	0.040	0.034	0.020

2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,060	0,054	0,034
----	--	-------	-------	-------

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор. доктор наук	доцент. кандидат наук	лица. не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
I.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний. рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0.054	0.047	0.027

7.3. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, с округлением до копеек в сторону увеличения: для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень); для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень); для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.