

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

НА 2022-2024 ГОД

От работодателя:

Директор МКУДО ЦДТ

С.В. Гладченко

« » 2022 г.

От работников:

Председатель ПК

М.Д. Сивишкина

« » 2022 г.

Изменения к Коллективному договору прошли уведомительную регистрацию

в органе по труду ТКУ РЦТЗСЗН "Филиал по Майскому р-ну"
(указать наименование органа)

Регистрационный № 54 от «01» ноября 2022 г.

Руководитель органа по труду



С.А. Сивилова С.А.
(должность, Ф.И.О.)

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества»

ВЫПИСКА
из решения общего собрания
работников МКУДО ЦДТ № 1

от 31.10.2022

Присутствовали: 8 человек
Отсутствовали - нет

Повестка дня:

1. Внесение дополнений и изменений к Коллективному договору на 2022-2024 годы.

РЕШИЛИ:

1. Изменить и принять в новой редакции положения:

1.1. Ввести в действие в новой редакции следующие локальные акты:

1.1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»;

1.1.2. Положение «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»;

1.1.3. Положение «О порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

Директор МКУДО ЦДТ

С.В. Гладченко

Председатель ПК МКУДО ЦДТ

М.Д. Сивишкина

Принято
общим собранием
работников МКУДО ЦДТ,
протокол № 1 от 31.10. 2022г.

Согласовано
профсоюзным комитетом
М.Д. Сивишкина

Утверждено
приказом МКУДО ЦДТ
от 31.10. 2022г, Пр. № 66-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального казённого учреждения дополнительного
образования «Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» разработано на основании следующих документов:

Трудового Кодекса Российской Федерации;
постановления Правительства КБР от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»,
постановления местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 31.10.2022 № 587 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района»,

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – Центр).

Система оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты Центра, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета работников Центра.

1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. Месячная заработная плата работника Центра, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.4. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для

включения в трудовой договор.

1.5. Установление надбавок и доплат работникам Центра регулируется непосредственно Центром в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Центра устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 1 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.2. Положением об оплате труда работников предусматривается установление работникам Центра повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем Центра при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников Центра до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.4. Размер оклада (должностного оклада) работника Центра с учетом

повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Центра на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.5. Работникам Центра предусматривается установление иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук».

2.6. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам Центра (в том числе руководителю) за наличие ученых степеней в размере:

- за ученую степень «доктор наук» – 1,2;
- за ученую степень «кандидат наук» – 1,1.

Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.8. Педагогическим работникам Центра к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;

при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория. Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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

2.10. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников Центра по соответствующим профессиональным квалификационным группам процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ руководителя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается руководителем Центра в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 де-

кабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.5. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.6. Работникам Центра устанавливаются также выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

за работу в административном центре района в размере 10 процентов.

3.7. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.6. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам Центра – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.7. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются. Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, конкретизируются в Положении о порядке установления и

распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Центра на основании Положения «О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности их деятельности.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников Центра определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Центром.

4.3. Размер премии определяется как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную в Центре работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за наставничество.

4.5. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Центра;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

В Центре одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом Центра.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Центром.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп.

5.5. Норма рабочего времени работников Центра устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.7. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в Центре по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}}, \text{ где}$$

ЗП_{баз.} – базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{баз.}} = З_{\text{фн}} + КВ, \text{ где:}$$

З_{фн} – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$З_{\text{фн}} = \frac{(Ст \times К \times Фн)}{Нч}, \text{ где:}$$

Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов дополнительного образования оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности Центра по реализации образовательных программ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности Центра по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

7. Условия оплаты труда руководителя

7.1. Оплата труда (зарботная плата) руководителя Центра включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом местной администрации Майского муниципального района (далее – Администрация) в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Центра определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников Центра. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя определяются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В случаях выполнения руководителем работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя.

7.2. Премирование руководителя производится по результатам оценки итогов работы Центра за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Центра.

7.3. Выплаты компенсационного характера для руководителя осуществляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положением и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

7.4. Порядок и критерии отнесения Центра как учреждения к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Администрацией.

Должностной оклад руководителя Центра с учетом компенсационных выплат устанавливается распоряжением Администрации на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \quad (12), \text{ где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителя учреждения, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом 3 настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников Центра и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя в составе средней заработной платы (ЗПср) работников.

Отнесение Центра к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся	Коэффициенты
3 группа	501 - 750	до 2,25
4 группа	201 - 500	до 2,0
5 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

7.5. Премирование руководителя Центра осуществляется в соответствии с положением, установленным Администрацией.

7.6. Руководитель Центра может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки по согласованию с главой Администрации на основании распоряжения Администрации.

Оплата труда руководителя, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда Центра, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Центру в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.2. Доля в фонде оплаты труда Центра, направляемая на оплату работников административно-управленческого персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30

8.3. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы Центра и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем Центра в соответствии с нормативным локальным актом учреждения по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.4. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

9. Порядок формирования и утверждения штатного расписания

9.1. Штатное расписание и тарификационные списки Центра утверждаются руководителем и согласовываются с главным распорядителем бюджетных средств местного бюджета Майского муниципального района, в ведении которого находится учреждение.

9.2. К административно-управленческому персоналу Центра относятся директор, инспектор по кадрам.

9.3. К основному персоналу Центра относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций Центра, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных учреждений (пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению).

9.4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При награждении государственными наградами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, ведомственными (отраслевыми) наградами выплаты производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, нормативными актами соответствующего министерства на основании: для руководителя Центр - распоряжения Администрации, иных работников Центра - приказа Центра.

Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работникам, награжденным ведомственными (отраслевыми) наградами, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, без учета ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения дополнительного
образования
«Центр детского творчества»

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов по должностям работников
муниципальных образовательных учреждений по профессиональным
квалификационным группам**

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам	5274

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» – до 2;

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных учреждений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	11520
3 квалификационный	методист	12000

Рекомендуемый профессиональной размер повышающего коэффициента «Должности по квалификационной группе педагогических работников образовательных учреждений» – до 1,8.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения дополнительного
образования
«Центр детского творчества»

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления повышающего
коэффициента за непрерывный стаж работы

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в МКУДО «Центр детского творчества» (далее – Центр).

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется Центром.

3. При установлении работникам Центра повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в Центре, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам учреждений право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных учреждениях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных учреждениях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, являются: трудовая книжка (электронная трудовая книжка), трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя Центра.

8. Период работы, дающий работникам право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику учреждения при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональном образовательном учреждении, образовательном учреждении высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения (структурного подразделения), органа власти (структурного

подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательном учреждении или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

6) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Принято
общим собранием
работников МКУДО ЦДТ
протокол № 1 от 31.10. 2022г.



Согласовано
профсоюзным комитетом
М.Д. Сивишкина



Утверждено
приказом МКУДО ЦДТ
от 31.10. 2022г. Пр. № 66-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

- трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства КБР от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»;
- постановления местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 31.10.2022 № 587 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района»;

Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – МКУДО ЦДТ) к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в должности;
- выплаты за имеющиеся отраслевые награды и отличительные знаки Правительства и (или) Парламента РФ, КБР;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период;
- премиальные выплаты в связи с праздничными датами, а также из фонда экономии МКУДО ЦДТ, включая премии;
- премиальные выплаты в связи с профессиональными праздниками;
- премиальные выплаты в связи с юбилейными датами;
- премиальные выплаты в связи с долголетней добросовестной службой.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

1.3. Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. Условия стимулирующих и премиальных выплат

2.1. МКУДО ЦДТ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в целях материального стимулирования работников, может их премировать. Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.2. Поощрение работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

2.3. При премировании учитываются:

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ; инициатива, творчество;

сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;

подготовка победителей и призеров конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Оценка профессиональной деятельности педагогического состава осуществляется по итогам и результатам учебно-воспитательного процесса.

2.4. Решение о введении каждого конкретного вида поощрения принимает руководитель на основании протокола комиссии по установлению и распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

2.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения

заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам МКУДО ЦДТ.

2.6. Выплаты работникам МКУДО ЦДТ (в том числе руководителю), за выходящие отраслевые награды РФ и КБР

№	Надбавки и доплаты	Размер выплат к ставкам и окладам в %
1.	За наличие отраслевых наград	10%

3. Распределение поощрительных выплат

3.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам труда работников МКУДО ЦДТ комиссией по установлению и распределению выплат стимулирующего характера с учетом мнения коллегиальных органов МКУДО ЦДТ и профсоюзной организации.

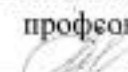
4. Наименование и условия выплат стимулирующего характера (премий) работникам МКУДО ЦДТ

Наименование должности	Наименование выплат стимулирующего характера (премии) работников МКУДО ЦДТ	Размер, руб.
Педагогический персонал		
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Интенсивность и высокие результаты в работе: внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс; использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ; организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; умение положительно воздействовать на коллег личным примером сознательного отношения к делу	до 10000,00
	Высокое качество выполняемых работ: подготовка призеров конкурсов, соревнований районных, республиканских и др. уровней; соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам; достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.	до 5000,00

	Обобщение и распространение собственного опыта (на уровне ОУ, района, республики)	до 5000,00
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10000,00
	Премияльные выплаты итогам работы образовательного учреждения за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	максимальным размером не ограничиваются
	Активное участие в методической работе учреждения (педагогический совет)	до 1000,00
	Систематическая активная работа с родителями обучающихся по профилактике правонарушений	до 1000,00
	Выполнение особо важных, срочных, непредвиденных заданий; Увеличение объема работ	до 10000,00
	Стаж в должности: от 1 г. до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	до 1000,00 до 2000,00 до 3000,00
	Премияльные выплаты в связи с праздничными, юбилейными датами; с профессиональными праздниками; с долголетней добросовестной службой	до 10000,00
Методист	Проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта (открытые занятия, конференции, круглые столы, семинары)	до 5000,00
	Образцовое ведение установленной документации, подготовка и своевременная сдача отчетов, участие в разработке проектов локальных актов и положений, регламентирующих деятельность МКУДО ЦДТ, увеличение объема работы	до 10000,00
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 1000,00
	Участие в работе экспертных групп и аттестационных комиссий	до 1000,00
	Премияльные выплаты по итогам учебно-воспитательной деятельности образовательного учреждения (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	максимальными размерами не ограничиваются
	Премияльные выплаты в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами, долголетней добросовестной службой	до 10000,00
	Качественная организация работы курируемых общественных организация, участвующих в управлении ЦДТ	до 1000,00
	Административно-хозяйственный персонал	
Директор	Эффективность управленческой деятельности (исполнительская дисциплина, участие	до 3000,00

	МКУДО ЦДТ в смотрах, конкурсах, мероприятиях различных уровней)	
	Кадровый потенциал учреждения (стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов, укомплектованность кадрами и т.д.)	до 3000,00
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (обеспечение санитарно-гигиенических, санитарно-бытовых условий процесса обучения и т.д.)	до 1000,00
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 1000,00
	По итогам работы образовательного учреждения за (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	до 10000,00
	Организация работы по привлечению внебюджетных средств в укреплении материально-технической базы	до 10000,00
	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 10000,00
	Реализация программы развития учреждения	до 1500,00
	Стаж в должности: от 1 г. до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	до 2000,00 до 3000,00 до 5000,00
	Ненормированный рабочий день	до 1000,00
	Премияльные выплаты в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами, долголетней добросовестной службой	до 10000,00
Инспектор по кадрам	Качественная организация работы с архивом	до 1000,00
	Высокий уровень исполнительной дисциплины (ведение личных дел, сдача информации и т.д.)	до 1000,00
	Работу, не входящую в должностные обязанности, увеличение объема работ	до 5000,00
	Своевременное и качественное предоставление отчетности в соответствии со своими должностными обязанностями	до 1000,00
	Качественное ведение документации	до 1000,00
	Участие в работе комиссии по списанию материальных ценностей пришедших в негодность	до 1000,00
	Премияльные выплаты в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами, долголетней добросовестной службой	до 10000,00

Принято
общим собранием
работников МКУДО ЦДТ,
протокол № 1 от 31.10. 2022г.

Согласовано
профсоюзным комитетом
 М.Д. Сивишкина

Утверждено
приказом МКУДО ЦДТ
от 31.10. 2022г. Пр. № 66-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании следующих документов:

трудового кодекса Российской Федерации;
постановления Правительства КБР от 10.10.2022 № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики»;
постановления местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 31.10.2022 № 587 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района»;

Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества».

1.2. Данное положение устанавливает виды, условия и размеры компенсационных выплат работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее – МКУДО ЦДТ).

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются за условия труда, отличающиеся от утверждённых нормативами.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть постоянными (на весь учебный год), временными (на четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением конкретной работы и в соответствии с качеством её результатов).

1.5. Ключевые понятия компенсационных выплат:

Доплата – денежная сумма, которая выплачивается сверх должностного оклада за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, с учетом интенсивности труда.

Надбавка – денежная сумма, выплачиваемая за высокое качество работы;

Материальная помощь (выплата) – денежная сумма, которая выплачивается в связи с особыми личными обстоятельствами.

2. Порядок установления и распределения доплат, надбавок и выплат компенсационного характера

2.1. Все виды доплат, надбавок и выплат компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2.2. Размеры доплат, надбавок и выплат компенсационного характера работникам определяются в зависимости от дополнительного объема работ и качества выполняемой работы, не входящей в круг основных обязанностей.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие доплаты, надбавки и выплаты компенсационного характера при наличии финансирования:

при совмещении профессий (должностей);

за сложность и трудоёмкость выполняемой работы;

при сверхурочной работе;

при увеличении объёма работ;

за дополнительную нагрузку, связанную с замещением вакантной должности;

за дополнительную нагрузку, связанную с замещением временно отсутствующего работника, но не оплачиваемую как замена (выполнение функций директора);

ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10% от должностного оклада (ст.377 ТК РФ) при наличии средств;

другие условия, предполагающие установление компенсационных выплат,

а также материальная помощь.

2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.5. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, определенном законодательством.

2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

Размеры доплат, надбавок и компенсационных выплат

№	Наименование должностей	Вид доплат и надбавок	Размер выплаты, руб.
1	Директор	за напряжённость, интенсивность, специальный режим работы; за работу в качестве эксперта по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений;	До 5000,00 До 1500,00
3	Методист	за выполнение обязанностей директора на время его отсутствия. за интенсивность, специальный режим работы; за работу в качестве эксперта по аттестации педагогических работников и образовательных учреждений; за руководство РМО (районным методическим объединением) педагогов дополнительного образования; за работу с сайтом учреждения; за увеличение объема работ	До 4000,00 До 4000,00 До 1500,00 До 1000,00 До 1000,00 До 10000,00
4	Педагог дополнительного образования	за руководство коллективом детей при организации самоуправления в учреждении; за интенсивность и напряжённость труда; за организацию ОПТ, подготовку к выставкам; за увеличенный объём работ (из вакансии); за организацию, проведение или активное участие в мероприятиях МКУДО ЦДТ, района;	До 1000,00 До 3000,00 До 1000,00 До 2000,00 До 2000,00
5.	Педагог-организатор	за дополнительные занятия с одарёнными детьми; за интенсивность, специальный режим работы; за организацию ОПТ, подготовку к выставкам; за увеличенный объём работ	До 2000,00 До 3000,00 До 1000,00 До 2000,00
6.	Инспектор по кадрам	за сложность и трудоёмкость работы; за увеличенный объём работ за интенсивность и напряженность	До 10000,00 До 2000,00 До 10000,00
7.	Одному из работников	за увеличение объема выполняемой работы, связанной с текущим ремонтом помещений, оборудования, её сложность и трудоёмкость; за ведение документации по ТБ, ГО и ОТ; за сверхурочную работу (по Трудовому кодексу РФ); за работу с сайтом ЦДТ	До 5000,00 До 2000,00 До 1500,00 До 1000,00

3. Материальная помощь

3.1. МКУДО ЦДТ может выплачивать всем своим работникам материальную помощь на основании поданного личного заявления. Данные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

3.2. Материальная помощь выплачивается в связи:

- с длительной болезнью работника;
- с медицинским лечением и (или) обследованием;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребёнка;
- со смертью супруга, близких родственников;
- с тяжёлым материальным положением;
- с уходом в отпуск.

4. Снятие компенсационных выплат

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена её выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.


Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин:

- снижение качества работы, за которую определена выплата;
- длительное отсутствие сотрудника, в связи с чем не выполнена дополнительная работа, за которую была определена выплата;
- опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин;
- невыполнение должностных обязанностей и приказов ОУ;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника.


С изменениями к коллективному договору ознакомлены:


Гладченко С.В. 


Голикова Н.Е. 

Колодей О.В. 


Тылик А.Н. 

Хапов К.С. 


Сивишкина М.Д. 

Урусова Е.О. 

Фёдорова Е.А. 

Гречкина О.П. 

Серенкова Л.П. 

Коваленко Т.П. 

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 30 (тридцать)
листов



Директор

[Signature]
С.В. Гладченко