

От работодателя:
Директор ГБОУ ДО «Севастопольская
станция юных техников»

Виноградов М.В.
« 13 » 04 2022г.

От работников:
Председатель Профсоюзного комитета
ГБОУ ДО «СИОТ»

Шипылов И.Л.
« 13 » 04 2022г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ
«СЕВАСТОПОЛЬСКАЯ СТАНЦИЯ ЮНЫХ ТЕХНИКОВ»
(ГБОУДО «СИОТ»)**

на период с «14» апреля 2022 г. по «14» апреля 2025 г.

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты
населения города Севастополя

Регистровый номер 1684 «05» мая 2022г.

Рекомендации регистрирующего органа № 2463/01-13-07.4 - 17/02/22 от 05.05.2022

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Исполняющий обязанности
директора Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя



(подпись)

Е.Ю. Бардакова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N2 197-ФЗ, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. N2 3266-1 «Об образовании», Федеральным законом от 12 января 1996 г. N2 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» в актуальных редакциях и является основным нормативно-правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. 197-ФЗ) (далее - ТК РФ) в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования города Севастополя «Севастопольская станция юных техников».

Структура, содержание и порядок составления коллективного договора, а также процедуры разрешения возникающих между сторонами конфликтов регламентируются ТК РФ от 30.12.2001 г. 197-ФЗ.

1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУДО «СЮТ»;
- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, трудовых прав, льгот и преимуществ для работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между:

работниками Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования г. Севастополя «Севастопольская станция юных техников», представленных Советом трудового коллектива (далее СТК) в лице председателя профсоюзного комитета Шипылова Игоря Леонидовича, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице директора учреждения Виноградова Максима Васильевича, с другой стороны, именуемой далее «работодатель», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, так же уполномочили профсоюзный комитет учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.4. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в СТК и во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией и характера выполняемой работы.

1.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года (ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет. Условия Договора обязательны для его сторон.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

1.8. В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания в соответствующем органе по труду.

1.10. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с работодателем.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета (представителя работников), подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения СТК:

Приложение № 1. Положение о системе оплаты труда работников;

1.21. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением через:

- учет мнения СТК;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания

трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ). Конкретные трудовые (должностные) обязанности работника определяются трудовым договором и должностной инструкцией. Работодатель ознакомливает работника с должностной инструкцией под роспись.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовыми положением.

2.6. При установлении педагогов, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется, а также сохраняется объем и преемственность в объединениях с обучающимися. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества учебных групп.

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

Меньший объем часов (учебной нагрузки) за ставку заработной платы педагогов устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон. Не требуется согласие работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

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

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными действующими локальными нормативными актами.

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

2.14. Прием на работу иностранных граждан осуществляется работодателем в соответствии с действующим законодательством и только по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения СМК определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год и с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогическими работниками (не реже чем один раз в три года, а в случае необходимости и профессиональную переподготовку работников).

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях (финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.4. Направлять на обязательную аттестацию педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N2 276).

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.4.1. Проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.4.2. Проходить добровольную аттестацию для установления уровня своей квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. N2 276.

3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязуются:

3.5.1. Проходить при отсутствии квалификационной категории обязательную аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 г. N2 276.

Отказ педагогического работника от прохождения обязательной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины, то есть является дисциплинарным проступком.

- За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

3.5.2. Повышать свою квалификацию по направлению работодателя в соответствии с планом повышения квалификации.

3.6. Работодатель с участием профсоюзного выборного органа организует работу по прогнозированию, постоянному учету и анализу численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной подготовки, создает условия профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих за счет средств организации и других источников.

3.7. Работодатель на основе действующего законодательства Российской Федерации может предусматривать рабочие места для трудоустройства молодежи, создавать условия для стимулирования труда молодых работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) СТК (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- многодетные родители;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами по педагогической деятельности;
- неосвобожденный председатель СТК и председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, режимом работы, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Для педагогических работников учреждения, имеющих инвалидность устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 23, 181-ФЗ).

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

5.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам дополнительного образования по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

5.8. В рабочее время, часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях и мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК образовательного учреждения. Не допускается

привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул обучающихся, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

График работы в педагогов во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не меняется.

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

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

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002г., № 724 педагогическим работникам, директору, заместителям директора образовательного учреждения предоставляется основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. ст. 124 - 125 ТК РФ.

5.16. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем, который обязуется предоставлять такой отпуск в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье - 5 календарных дней.
- В связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дней.
- Для проводов детей в армию - 3 календарных дня.
- В случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней.
- На похороны близких родственников - 5 календарных дней.
- Не освобожденному председателю Совета коллектива - 3 календарных дня.

- При отсутствии в течение учебного года у работников учреждения дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.
- Секретарю педагогического Совета - 2 календарных дня.
- Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет - 14 календарных дней.
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — 14 календарных дней.
- Одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней.
- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- При праздновании юбилея (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) — до 3-х календарных дней.

5.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам — 60 календарных дней в году), тяжелое заболевание близкого родственника — 2 календарных дня, по семейным обстоятельствам - по согласованию с администрацией учреждения.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- а) работникам, имеющим особый характер работы, не менее 7 календарных дней;
- б) за работу во вредных (2,3 или 4 степени) и (или) опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ), не менее 7 календарных дней;
- в) на других работах, связанных с воздействием на человека вредных физических, химических и биологических факторов не менее 7 календарных дней.

5.20. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002, № 884 работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск (Приложение 2).

5.21. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работающих в образовательном учреждении инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней (ст. 23 закона № 181 -ФЗ).

5.22. При одновременном предоставлении работнику отпуска и суммированных дней отдыха (отгулов) в первую очередь предоставляется отпуск, а затем отгулы.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.24. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных учредителем (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016, № 664).

5.25. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (как правило, подряд), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.26. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работ в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательного учреждения (Приложение 1).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: аванс 25 число текущего месяца (выплата за первую половину месяца) и 10 число месяца, следующего за отчетным (выплата за вторую половину месяца) (ст. 136 ТК РФ).

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

6.4. Работнику возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, не полученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.5. Для работников размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Единой тарифной сеткой, утверждаемой постановлением Правительства Российской Федерации и постановлениями Минтруда России по специфичным профессиям (должностям).

6.6. Конкретные размеры тарифных ставок и должностных окладов устанавливаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в пределах имеющихся источников исходя из установленной в организации минимальной месячной тарифной ставки (оклада), сложившихся соотношений в уровнях месячных тарифных ставок и должностных окладов и с учетом рекомендуемых учредителем соотношений тарифных ставок и должностных окладов работников. Тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются без учета каких-либо доплат и надбавок и определяют уровень оплаты труда только за отработанную норму рабочего времени.

6.7. Организация индексирует тарифные ставки (должностные оклады) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Конкретные размеры повышенной оплаты определяются по результатам специальной оценки условий труда с учетом величины превышения полученного инструментального замера параметра производственной среды над установленной Минздравом России предельно допустимой санитарной нормой (уровнем, концентрацией и т.п.), но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

6.9. Работникам организаций может выплачиваться вознаграждение за выслугу лет.

6.10. Стороны договорились, что зарплата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случаях задержки зарплаты более, чем на 15 дней;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда или дополнительных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию

книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определенным действующим законодательством.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждений культуры и образования в образовательных целях.

7.4. В соответствии со ст. 147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, либо коллективным договором, либо дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель на основе действующего законодательства по охране труда и соответствующих отраслевых актов информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, обеспечивает безопасность труда, внедрение безопасных технологий и оборудования, принимает меры по планомерному улучшению условий труда и производственного быта.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). 216

8.2. Работодатель решает вопрос выдачи бесплатно по установленным нормам мыла, иных смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с утвержденными перечнями профессий и должностей учреждения.

8.3. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СТК, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

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

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

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). 216

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

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

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ). 214

8.10. Обеспечивать соблюдение работником требований, правил и инструкций, по охране труда.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.15. Вести учет средств социального страхования работников образовательной организации.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать перед вышестоящими органами управления о приобретении работникам путевок на лечение и отдых.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст. 221 ТК РФ.

8.19. Обеспечить проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров работников соответствующих профессий за счет средств организации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и не допускает к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский контроль и не получивших положительное заключение о пригодности работников в данной должности (профессии).

8.20. Обеспечить беспрепятственный допуск на рабочие места представителей профсоюзной организации в целях проведения независимой экспертизы условий труда, проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, за исключением рабочих мест с вредными условиями труда, допуск на которые осуществляется по правилам и с учетом ограничений, установленных нормативными актами и руководящими документами.

8.21. Для расследования несчастного случая на производстве работодатель незамедлительно создает комиссию по расследованию в составе не менее трех человек. В состав комиссии приказом работодателя включаются представители работодателя, профсоюзного комитета и специалисты по охране труда в установленном порядке.

8.22. Аварийные работы, не связанные с производственными обязанностями, выполняются работниками только с их согласия и при условии принятия необходимых мер по обеспечению их безопасности со стороны администрации, о чем делается запись в соответствующий журнал.

8.23. Смешанная ответственность за несчастный случай на производстве может применяться только при наличии грубой неосторожности потерпевшего, устанавливаемой комиссией по расследованию страхового случая.

При определении степени вины потерпевшего рассматривается заключение технического инспектора труда Профсоюза, профсоюзного комитета, иного уполномоченного (доверенного) лица профкома по охране труда.

Размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25 процентов, и не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

8.24. Если несчастный случай произошел в пути на работу или с работы, временная нетрудоспособность считается наступившей вследствие трудового увечья и оплачивается из расчета 100 процентов заработка после выяснения обстоятельств несчастного случая.

8.25. До установления бюро МСЭ (медико-социальной экспертизы) стойкой утраты профессиональной трудоспособности работник работодатель предоставляет лечебным учреждениям гарантии по оплате и оплачивает расходы на лечение работника, получившего травму или профзаболевание на производстве, а также по проезду (туда и обратно) к месту лечения и получения необходимых консультаций и заключений врачей и органов медико-социальной экспертизы.

8.26. Работодатель осуществляет в соответствии с законом обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (Федеральный закон от 05.04.2021 № 125-ФЗ).

8.27. Работникам гарантируется обеспечение по страхованию в виде:

- пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- единовременной страховой выплаты застрахованному, либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти; - ежемесячных страховых выплат застрахованному, либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

- оплаты страховщиком в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

- санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, стоимость проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимость проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания;

- профессиональное обучение (переобучение).

8.28. Работодатель возмещает в денежной форме моральный вред, причиненный пострадавшему или семье погибшего (умершего) в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, по договоренности сторон с учетом характера физических и нравственных страданий. Спорные вопросы о размере компенсации морального вреда разрешаются в суде.

9. Гарантии деятельности СТК и деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных свобод.

9.2. СТК осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральный Закон от 12.01.1996 г. 10-03).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника по п.2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения СТК.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях через СТК с работодателем, то на основании его письменного заявления

работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся представлением интересов трудового коллектива и профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель СТК, председатель профкома и их заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3, и п.5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия СТК и вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.7. Представители СТК включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

● Работодатель с учетом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 122, 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и др.

10. Обязательства СТК

СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым в соответствии с Федеральными законами и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет и составлять заявки нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в установленном законе порядке.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий образовательной организации, по специальной оценке, и охране труда.

10.9. Ходатайствовать перед руководителем образовательной организации об оказании материальной помощи работникам в чрезвычайных случаях.

10.10. Осуществлять, совместно с профсоюзной организацией образовательной организации, культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2-х раз в год.

12.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета
ГБОУ ДО «СЮТ»

И.Л. Пипылов

М.В.

« 1 » 2022г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ДО «Севастопольская
станция юных техников»

Виноградов

« 13 »

2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБОУДО «Севастопольская станция юных техников»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Севастополя «Севастопольская станция юных техников» (далее — Положение) разработано в соответствии с:

– Трудовым Кодексом Российской Федерации;

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1061 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»;

– Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N9536 Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Законом города Севастополя от 06.02.201 Т. №320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя»;

Постановлением Правительства Севастополя от 29.12.201 бг. №1304-ПП «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам государственных учреждений (организаций) в сфере образования города Севастополя и признании утратившим силу некоторых постановлений Правительства Севастополя» (с действующими изменениями и дополнениями);

Постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 N 282-ПП утверждения Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя»;

Постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 283-ПП "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя" ,

– Приказом Департамента образования города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420 «Об утверждении Типовых положений об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере образования и государственных учреждений (организаций), в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования города Севастополя» (с действующими изменениями и дополнениями).

1.1. Настоящее Положение (далее — Положение) устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Севастополя «Севастопольская станция юных техников» (далее- Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям (профессиям) работников Учреждения;
- оклады (должностные оклады) по общепрофессиональным должностям (профессиям) руководителей, специалистов, служащих и иных работников Учреждения (за исключением категории рабочих);
- тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей;
- наименования, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения;

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета города Севастополя и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным актом в соответствии с настоящим Положением.

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

1.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется руководителем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Оплата труда педагогических работников, и иных работников, занятых в сфере образования, устанавливается в соответствии с Типовым положением, утвержденным приказом Департамента образования города Севастополя.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 руб. Начисление осуществляется по основному месту работы и по основной должности, ежемесячно, без учета установленной нагрузки исходя из фактически отработанного времени.

2.4. Педагогическим и иным работникам учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя, осуществляющим образовательный процесс с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий,

обучающихся города Севастополя, выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 500 рублей на оплату услуг доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Начисление компенсации на оплату услуг доступа к информационно-коммуникационной сети «Интернет» педагогическим и иным работникам учреждений подведомственных Департаменту образования и науки города Севастополя, осуществляющим образовательный процесс с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий обучающихся города Севастополя осуществляется по основному месту работы и по основной должности, ежемесячно без учета установленной нагрузки исходя из фактически отработанного времени.

Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

2.5. Оклады (должностные оклады (ставки заработной платы) по должностям (профессиям) работников Учреждения, занятых в сфере образования, устанавливаются в соответствии с таблицей № 1 к настоящему Положению.

Таблица № 1

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения по должностям (профессиям), занятых в сфере образования

п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным категориям, рублей		
		Без категории	1 я квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1.	Методист	14 650	15 880	16 820
2.	Педагог дополнительного образования;	14 640	15 870	16 810
3.	Педагог-организатор	14 640	15 870	16

2.6. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым должностям (профессиям) руководителей, специалистов, служащих и иных работников (за исключением категории «рабочий») устанавливаются в соответствии с таблицей № 2 к настоящему Положению.

Таблица № 2

Оклады (должностные оклады) работников Учреждения по общеотраслевым должностям (профессиям) руководителей, специалистов, служащих и иных работников за исключением категории «рабочий».

п/п	Наименование должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
1.	Бухгалтер	13 624
2.	Экономист	13 624
3.	Секретарь руководителя	11 451
4.	Лаборант	11 451
5.	Инженер -электроник	13 624
6.	Специалист по кадрам	13 624
7.	Дежурный по зданию	10 502
8.	Юрисконсульт	13 624

9.	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-я внутридолжностная категория	14 093
10	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	14 504

2.7. Тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда «рабочих» Учреждения устанавливаются в соответствии с Таблицей № 3 к настоящему Положению.

Таблица № 3

Тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения

п/п	Наименование должностей	Тарифная ставка, блей
1	Рабочий по комплексном обслуживанию и ремонту здания 3-го разряда	9 866
2.	Водитель 4 разряда	9 983
3.	во ник 1 аз яда	9 396
4.	Сто ож 1 аз яда	9 396
5.	Уборщик служебных помещений 1 разряда	9 396

Тарифные ставки по разрядам ЕТКС

Разряд рабочих	Тарифная ставка, рублей
1 разряд	9 396
2 разряд	9 631
3 разряд	9 866
4 разряд	9 983
5 разряд	10 100
6 разряд	10 219
7 разряд	10 454
8 разряд	10 571

2.8. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом Департамента образования в соответствии с Приложением №4 приказа Департамента образования города Севастополя от 28 апреля 2017 года № 420 «Об утверждении Типовых положений об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере образования и государственных учреждений (организаций), в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования города Севастополя», таблицей № 4.

Таблица № 4

Должностной оклад руководителя учреждения, подведомственного
Департаменту образования города Севастополя

№ п/п	Наименование показателей (количество обучающихся)	Должностной оклад, рублей
7.3.	- свыше 2000	35 943

Примечание- Должностной оклад руководителя повышается:

- за наличие ресурсного центра в учреждении дополнительного образования - на 594.

Повышение должностного оклада руководителя производится в соответствии с приказом директора Департамента на основании обращения руководителя учреждения при наличии подтверждающих документов и согласовании профильного отдела Департамента.

Повышение должностного оклада руководителя устанавливается на учебный год. В случае изменений в структуре учреждения, приводящих к отмене установленного повышения должностного оклада, руководитель обязан в течение 10 рабочих дней представить соответствующее обращение на имя директора Департамента образования и науки города

Севастополя.

При наличии у руководителя двух и более оснований повышение должностного оклада руководителя производится по одному основанию, предусматривающему Наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3. ПОВЫШЕНИЕ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные работникам Учреждения, повышаются:

1) на 10 процентов работникам (за исключением руководящих работников), имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов работникам (за исключением руководящих работников), имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- Работникам (за исключением руководящих работников), имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, и Украины, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», а также имеющим нагрудные знаки и знаки отличия.

Работникам Учреждения, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и знаки отличия, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника Учреждения двух и более оснований (наличие почетного звания или ученой степени, нагрудного знака и знака отличия) повышение ставки заработной платы (должностного оклада) производится по одному основанию, предусмотренному наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника Учреждения нескольких почетных званий, ставка заработной платы (должностной оклад) повышается на одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение ставки заработной платы (должностного оклада) работникам Учреждения производится на основании приказа директора со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени — со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Типовым положением об оплате труда работников

государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420, настоящим Положением.

4.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом Департамента образования и науки города Севастополя в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420 и указываются в трудовом договоре.

4.3. К установленному окладу по группе должностей руководителей учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент (устанавливается индивидуально руководителю на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами и соблюдением норм Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя.

образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420.

4.4. Должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения, устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами и соблюдением норм настоящего Положения приказами директора Учреждения, в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

4.5. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера формируется за счет источников финансового обеспечения, устанавливается в соответствии с условиями предусмотренными настоящим положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора и его заместителей).

4.6. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

4.7. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, при наличии ученой степени, звания нагрудного знака и знака отличия, устанавливается надбавка:

на 10 процентов, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации; на 20 процентов:

- имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации;

- имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, и Украины, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; - руководящим работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и знаки отличия, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания, нагрудного знака и знака отличия, профилю организации.

При наличии у руководящего работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у руководящего работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и знаков отличия, надбавка устанавливается за одно почетное звание, нагрудный знак и знак отличия, по выбору руководящего работника.

4.8. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения с учетом условий труда.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке стимулирования руководителей, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя.

государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420, настоящим Положением.

4.2. Должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом Департамента образования и науки города Севастополя в соответствии с Типовым положением об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420 и указываются в трудовом договоре.

4.3. К установленному окладу по группе должностей руководителей учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент (устанавливается индивидуально руководителю на определенный период времени с учетом обеспечения финансовыми средствами и соблюдением норм Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений (организаций) в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя.

образования и науки города Севастополя, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя от 28 апреля 2017 года №420.

4.4. Должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения, устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами и соблюдением норм настоящего Положения приказами директора Учреждения, в соответствии с настоящим Положением и указывается в трудовом договоре.

4.5. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера формируется за счет источников финансового обеспечения, устанавливается в соответствии с условиями предусмотренными настоящим положением, но не должна превышать четырехкратного размера средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора и его заместителей).

4.6. Оклады (должностные оклады) заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

4.7. Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру, при наличии ученой степени, звания нагрудного знака и знака отличия, устанавливается надбавка:

на 10 процентов, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации; на 20 процентов:

- имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации;
- имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, и Украины, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; - руководящим работникам, имеющим почетные звания, нагрудные знаки и знаки отличия, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания, нагрудного знака и знака отличия, профилю организации.

При наличии у руководящего работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у руководящего работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и знаков отличия, надбавка устанавливается за одно почетное звание, нагрудный знак и знак отличия, по выбору руководящего работника.

4.8. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения с учетом условий труда.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке стимулирования руководителей, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Севастополя.

4.10. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Департаментом образования и науки.

4.12. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

4.13. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера начисляется и выплачивается в пределах административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения.

5. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливаются доплаты в соответствии с федеральным законодательством и Таблицей № 5 к настоящему Положению.

Таблица №5

Доплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат в процентах
1.	За работу с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию СССР от 20.08.1990 N 579)	до 12 % (по результатам специальной оценки условий труда)

Примечания.

Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и начисляются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за фактически отработанное время и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

5.2. Работникам Учреждения при выполнении за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются доплаты в соответствии с федеральным законодательством, таблицей №6 настоящего Положения.

Таблица № 6

Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни)

№ п/п	Наименование доплат	Минимальный размер доплат
1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов), в %	35

2.	Работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, за привлечение к работе в установленный им графиком выходной или нерабочий праздничный день, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Не менее двойной часовой или дневной ставки
3	Работникам, труд которых оплачивается по окладам (должностным окладам), за привлечение к работе в установленный им графиком выходной или нерабочий праздничный день	Не менее чем в двойном размере

Примечания:

Доплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и начисляются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за фактически отработанное время и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

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. Сверхурочная работа оплачивается 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Примечание:

При наличии нескольких оснований для установления надбавок расчет заработной платы производится путем суммирования всех надбавок.

Работникам Учреждения за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящем в круг основных обязанностей педагогического работника, устанавливается надбавка в соответствии с Таблицей № 8 настоящего Положения.

Таблица №8

Размеры надбавок педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника

№п/п	Категории работников и виды деятельности	Размер надбавок (в процентах)
1	Педагогическим работникам за руководство предметной, цикловой, методической комиссиями, методическим объединением, экспертной группой (к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета фактической нагрузки)	10

2.	Педагогическому работнику за заведование учебным, методическим кабинетом, учебной мастерской, лабораторией (к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета фактической нагрузки).	10
3.	Педагогическим работникам за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом фактической нагрузки по реализации данных методов, моделей и технологий)	15

Примечания:

При наличии нескольких оснований для установления дополнительных выплат за специфику работы расчет должностного оклада дополнительных выплат производится путем суммирования всех выплат.

Надбавка по занимаемой должности устанавливается на основе дифференциации трудовых функций по типовым должностям, отнесенным к одноименным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Надбавки по занимаемой должности устанавливаются в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (ли) объема дополнительной работы.

5.4. В случаях, когда работнику Учреждения предусмотрены выплаты надбавок и доплат компенсационного характера к заработной плате (должностному окладу) и тарифным ставкам по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

5.5. Выплаты компенсационного характера начисляются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат. Надбавок, доплат.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, в абсолютных размерах или путем установления повышающих коэффициентов.

6.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на мотивацию работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет; - премиальные выплаты по итогам работы.

6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается дополнительным приказом директора Учреждения в виде надбавки за:

- интенсивность труда;
- выполнение особо важных и ответственных работ.

6.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом Учреждения.

6.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами Учреждения.

6.7. Ежемесячная надбавка за выслугу педагогическим работникам, устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 1096; - при выслуге лет свыше 10 лет - 2094; - при выслуге лет свыше 20 лет - 30⁰/0.

6.8. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

6.9. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

6.10. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения города Севастополя в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.11. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор впервые с учреждениями образования в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада).

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения первого трудового договора с учреждением образования.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора из учреждения образования, в другое учреждение образования ранее установленная надбавка сохраняется.

Статус молодого специалиста может быть продлен на срок не более трех лет при условии не достижения молодым специалистом предельного возраста, указанного в абзаце первом настоящего пункта, в следующих случаях:

- прохождение срочной военной или гражданской альтернативной службы;

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- обучение по очной форме обучения по программам магистратуры и аспирантуры; - отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

6.12. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

6.13. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или тарифной ставки (оклада) работника или в фиксированном размере.

6.14. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами Учреждения, трудовыми договорами, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.15. В случаях, когда работнику Учреждения предусмотрены выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера к заработной плате (должностному окладу) и тарифным ставкам по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

6.16. Выплаты стимулирующего характера начисляются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

7. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев; - за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки; - за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

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

7.3. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.4. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

7.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов:

п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

2.	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	о 07
----	--	------	------	------

7.6. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих.

7.7. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

7.8. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися. Оплата труда указанной категории работников оформляется договором гражданско-правового характера.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Работникам учреждения решением руководителя учреждения при уходе в отпуск или при иных обстоятельствах один раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), месячную тарифную ставку, в рамках утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда в Учреждении.

8.2. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

8.3. Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

8.4. При отсутствии или недостатке бюджетных средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Работникам Учреждения приказом директора Учреждения при уходе в отпуск или при иных обстоятельствах один раз в год может быть выплачена материальная помощь в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), месячную тарифную ставку в рамках утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда в Учреждении.

8.7. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь при уходе в отпуск выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

8.8. Выплата материальной помощи при уходе в отпуск осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

8.9. Материальная помощь при уходе в отпуск не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

8.10. Порядок и размеры выплаты материальной помощи при иных обстоятельствах устанавливаются локальным актом Учреждения.

Всего соединено, пронумеровано и скреплено печатью 28 (двадцать восемь) листов

Директор ГБОУ ДО «Севастопольская станция юных техников»

М.В. Виноградов

