

Управление образования Администрации города Иваново
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр технического творчества «Новация»

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками МАУ ДО ЦТТ «Новация»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников

Одобен Общим собранием работников

Подписан 21 июня 20 19 г.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
А.Е. Кирьянов



2019 г.

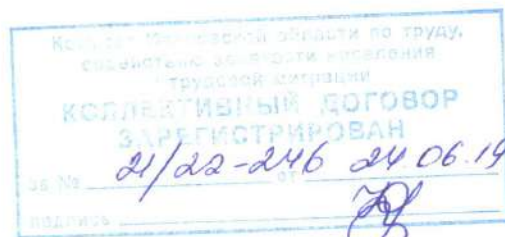
От работников:

Председатель Общего собрания работников
МАУ ДО ЦТТ «Новация»

А. А. Дружинина

21 июня 2019 г.

Юридический адрес:
153008 город Иваново
ул. Типографская, д. 25/55
тел/факс (4932) 29-22-76,
e-mail: nova@ivedu.ru
сайт: <http://новация37.рф>



г. Иваново

1. Пункт 4 раздела 2 изложить в следующей редакции:

« 4. Оплата труда.

Оплата труда сотрудников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлениями Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Иванова.

Размер оплаты труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 1), Положением о стимулирующих выплатах и премировании работников Учреждения (Приложение № 2), включает в себя:

- оклад (должностной оклад) (устанавливается на основе размеров минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей работы);
- выплаты компенсационного характера (устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к должностным окладам, (ставкам заработной платы):
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
 - выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении;
 - выплаты стимулирующего характера:
 - выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
 - выплаты за ученую степень, почетное звание;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы;
 - иные единовременные выплаты.»

2. Пункт 7.4. раздела 7 изложить в следующей редакции:

« 7.4. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении учебной нагрузки.

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

3. Подпункт 7.8.1 пункта 7.8. раздела 7 изложить в следующей редакции:

« Выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «19» - выплата за первую половину месяца; «04» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме и перечисляется на банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.»

4. Подпункт 7.8.3. пункта 7.8. раздела 7 изложить в следующей редакции:

«7.8.3. Выплата заработной платы и других выплат производится путем перечисления на указанный работником счет. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание счетов в ИВАНОВСКОМ ОТДЕЛЕНИИ №8639 ПАО СБЕРБАНК и в Филиале Центральный ПАО Банка "ФК Открытие" (ст. 22, 56 ТК РФ) за счет Учреждения.»

5. В разделе 7 добавить пункт 7.18. следующего содержания:

«7.18. Исходя из финансовых возможностей, при возникновении особых обстоятельств и иных уважительных причин (бракосочетание, рождение ребенка, дорогостоящее лечение, стихийные бедствия, пожар, кража, смерть близкого родственника или самого работника, финансовые затруднения и иные непредвиденные обстоятельства) работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» оказывается материальная помощь.

Материальная помощь оказывается на основе Положения о материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества (Приложение 3)».

6. «Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация»» читать в новой редакции (редакция от 18.03.2019 года приказ №34)».

7. «Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация»» читать в новой редакции (редакция от 18.03.2019 года приказ №34)».

8. «Положение о материальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация»» читать в новой редакции (редакция от 18.03.2019 года приказ №34)».

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

 Базин М.Ю.

Протокол № 9 от 18.03 20 19 г.

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ

«18» 03 2019 г.

Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»


А.Е. Кирьянов



Положение
об оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
"Новация"



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ "Новация"

Директор А.Е. Кирьянов

Настоящее Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусмотренные системой оплаты труда работников в МАУ ДО ЦТТ «Новация» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Порядок расчета заработной платы работников в МАУ ДО ЦТТ «Новация»

2.1. Заработная плата работников определяется на основе:



- отнесения должностей работников в соответствии с Постановлением Администрации города Иванова от 14 ноября 2011 года № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (далее – Постановление № 2547), к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням;

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении учебной нагрузки;

При наступлении у работника права на изменение размера 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 более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель МАУ ДО ЦТТ «Новация»:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогов дополнительного образования (далее – ПДО) и других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАУ ДО ЦТТ «Новация» помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной



с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Зп = Оф + К + С$, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$Оф = Ст \times Фн / Нчс$, где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО ЦТТ «Новация».

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется путем



умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$, где

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент образования или стажа;

Кк – коэффициент квалификации.

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = Мо \times Ко \times Кк$, где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент образования;

Кк – коэффициент квалификации.

2.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей



структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$О = Мох К_о \times К_к$, где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

К_о – коэффициент образования;

К_к – коэффициент квалификации.

2.8. Зарплата работников ПКГ общепромышленных должностей специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.9. Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных должностей специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных должностей



МАУ ДО ЦТТ "Новая" КОПИЯ ВЕРНА
Директор А.Е. Кирьянов

специалистов и служащих на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования:

$O = M_o \times K_o \times K_k$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

K_o – коэффициент образования;

K_k – коэффициент квалификации.

2.10. Заработная плата работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = O + K + C$, где:

$Зп$ – заработная плата работника;

O – должностная оклад (ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

2.11. Должностные ставки работников ПКГ общеотраслевых профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих.

2.12. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.13. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.



КОПИЯ ВЕРНА

ФГБУН ЦТТ "Новация"

Директор А.Е. Кирьянов

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.14. Заработная плата руководителя в МАУ ДО ЦТТ «Новация», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

С – стимулирующие выплаты.

Условия оплаты руководителя МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливаются управлением образования Администрации города Иваново.

2.15. Должностной оклад руководителя в МАУ ДО ЦТТ «Новация», определяется трудовым договором, заключаемым с управлением образования Администрации города Иваново.

2.16. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера в МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАУ ДО ЦТТ «Новация».

2.17 С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.18. Стимулирующие выплаты руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» устанавливаются в соответствии с положением управления образования Администрации города Иваново о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителям.

2.19. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» в пределах средств фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор _____ А.Е. Кирьянов

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении.

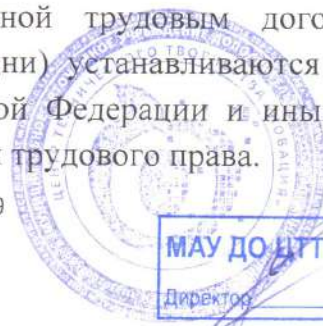
3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Осуществление указанной выплаты прекращается работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условия труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



3.4.1. Размер выплаты 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.

3.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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



3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в ~~полнотарном~~ ~~полнотарном~~ размере, за последующие часы – в двойном размере. Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пп.3.4.2 - 3.4.4 в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднemesячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация», утвержденное утверждается директором учреждения, согласовывается управляющим советом учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор _____ А.Е. Кирьянов

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

5.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем в МАУ ДО ЦТТ «Новация» и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.7. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

5.8 В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику выплачивается соответствующая разница в заработной плате.



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор: А.Е. Кирьянов

Приложение 1

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников в зависимости от уровня образования или стажа.

Квалификационный уровень	Значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1.00	Стаж от 3 до 10 лет
	1.08	Стаж от 10 до 15 лет
	1.17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1.18	Стаж свыше 20 лет
2	1.00	Основное общее образование
	1.10	Общее среднее образование
	1.15	Начальное профессиональное образование
	1.20	Среднее профессиональное образование
	1.30	Высшее образование (бакалавр)
	1.31	Высшее образование (специалист, магистр)
3	1.00	Основное общее образование
	1.10	Общее среднее образование
	1.15	Начальное профессиональное образование
	1.20	Среднее профессиональное образование
	1.30	Высшее образование (бакалавр)
	1.31	Высшее образование (специалист, магистр)
4	1.00	Основное общее образование
	1.10	Общее среднее образование
	1.15	Начальное профессиональное образование
	1.20	Среднее профессиональное образование
	1.30	Высшее образование (бакалавр)
	1.31	Высшее образование (специалист, магистр)
5	1.00	Основное общее образование
	1.11	Общее среднее образование



МАУ ДО ЦТТ "Новация"
Директор А.Ф. Кипяченко

КОПИЯ ВЕРНА

	1.18	Начальное профессиональное образование
	1.19	Среднее профессиональное образование
	1.30	Высшее образование (бакалавр)
	1.31	Высшее образование (специалист, магистр)

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории, либо имеющегося у них стажа работы.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Не имеющий квалификационной категории	1
Первая квалификационная категория	1.08
Вторая квалификационная категория	1.04
Высшая квалификационная категория	1,14



судимостенне а

ПРЕДСЕДАТЕЛЕМ

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Управляющего совета

[Signature] Базин М.Ю.

Протокол № 9 от 18.03 20 19 г.

«18» 03 2019 г.
приказ № 34 от 18.03.2019г.
Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»

[Signature]
А.Е. Кирьянов



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
и премировании работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
«Новация»



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор *[Signature]* А.Е. Кирьянов

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Иванова от 14 ноября 2011 года № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (далее – Постановление № 2547) и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация» (далее – МАУ ДО ЦТТ «Новация»).

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, локальными нормативными актами, по решению руководителя, с согласования с управляющим Советом, в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный (необязательный) характер.

2.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.4. В целях поощрения работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за ученую степень, почетное звание;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные единовременные выплаты.



2.5. Все назначения и изменения выплат стимулирующего характера оформляются приказом директора.

2.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада, максимальными размерами не ограничивается и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие условия:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в исполнении поручений;
- проявление разумной инициативы;
- иные условия.

Стимулирующие надбавки за интенсивность высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением работы;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть выполнены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;
- в связи с изменением характера работы;
- в условиях остробюджетного финансирования выплаты могут быть отсрочены до поступления финансовых средств.

2.7. Выплаты за ученую степень, почетное звание.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются в процентах, следующим образом:



- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20% от установленного оклада;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25% от установленного оклада;
 - доктор наук - 45% от установленного оклада
- за ведомственный нагрудный знак - 10% от установленного оклада;

При наличии двух оснований для выплат, указанных в п. 2.6, выплата производится по одному из предусмотренных оснований, имеющих наибольшую оценку.

Назначение выплат за ученую степень и почетное звание оформляется приказом директора.

2.8. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.8.1. Выплаты за качество работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы.

Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие Управляющим советом Центра. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности работника на основании критериального листа в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирование сотрудников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев. Денежный вес в рублях каждого бала определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов всех работников.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

Работник в срок до 20 февраля и до 20 августа на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет в Управляющий совет критериальный лист (приложение к настоящему Положению) и информацию за своей подписью.

Поступившие материалы рассматриваются Управляющим советом. При подготовке данной информации учитываются замечания по результатам проверок, замечаний специалистов центра.



Управляющий совет принимает решение о распределении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Управляющего совета.

Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

На основании протокола Управляющего совета директор МАУ ДО ЦТТ «Новация» издает приказ о начислении стимулирующих выплат сотрудникам МАУ ДО ЦТТ «Новация».

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ назначается 1 раз в полгода.

Выплаты осуществляются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

В случае если работник не отработал в учреждении 6 месяцев, стимулирующие выплаты назначаются по решению руководителя, с согласования Управляющего совета, в пределах фонда оплаты труда в соответствии с п. 2.6.

2.8.2. За качество выполняемых работ могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

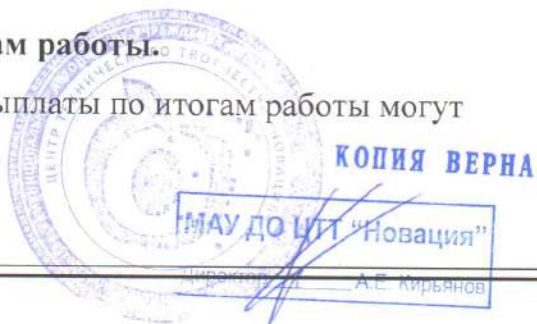
2.9. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Работникам учреждения может быть установлена выплата за стаж непрерывной работы в МАУ ДО ЦТТ «Новация»:

- от 1 года до 3-х лет – 5 % от установленного оклада;
- от 3-х до 5 – ти лет – 10 % от установленного оклада;
- от 5-ти до 10 – ти лет – 15 % от установленного оклада;
- от 10-х до 20 – ти лет – 20 % от установленного оклада;
- более 20 лет – 25 % от установленного оклада.

2.10. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.10.1 Единовременные премиальные выплаты по итогам работы могут быть произведены:



- по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение важных, особо важных и срочных работ и не относящихся к должностным обязанностям;

2.10.2. Премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются в МАУ ДО ЦТТ «Новация» с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного работника учреждения вклада по обеспечению задач и функций, утвержденных Уставом МАУ ДО ЦТТ «Новация», а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями.

При осуществлении премиальных выплат по итогам работы учитываются: выполнение конкретных, поставленных перед работниками задач и должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты работы;

бережное отношение к имуществу работодателя и других работников; отсутствие замечаний по срокам выполнения поставленных задач;

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов;

иные условия.

Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер премий не ограничен.

2.10.3. Премии за выполнение важных, особо важных и срочных работ и не относящихся к должностным обязанностям:

- за выполнение важных и особо важных работ до 150% должностного оклада;
- за выполнение особо срочных работ до 150% должностного оклада.

2.9.4. Иные единовременные выплаты.

При наличии экономии, в пределах установленного фонда оплаты труда, работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» могут производиться следующие выплаты:

- единовременная выплата юбилярам (при достижении женщинами и мужчинами 30,35, 40, 45,50, 55, 60,65 лет);
- единовременное поощрение в связи с выходом на государственную пенсию;
- единовременную выплату к праздничным датам:



МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор _____ А.Е. Кирьянов

- День защитника Отечества 23 февраля (мужчинам);
- Международный женский день 8 Марта (женщинам);
- Праздник Весны и Труда 1 мая;
- День России 12 июня;
- День народного единства 4 ноября;
- Новый Год 1 января;
- День Победы 9 мая;
- День образования «Новации» 14 декабря;
- День учителя 5 октября.
- 2.9.5. Сумма премий максимальным размером не ограничивается.
- 2.9.6. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, так и отдельным работникам.

- 2.9.7. Премирование работников производится, при наличии экономии фонда заработной платы.

- 2.9.8. Предложения о конкретных размерах премирования работников вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений.

- 2.9.9. Решение о выплате премии работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» оформляется приказом директора муниципального МАУ ДО ЦТТ «Новация» и согласовывается с Управляющим советом. Решение Управляющего совета оформляется протоколом.

- 2.9.10. Размер премий предельными размерами не ограничиваются и определяется в пределах фонда оплаты труда, за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

4. Условия снижения и отмены выплат стимулирующего характера.

При установлении стимулирующей выплаты и премии директор МАУ ДО ЦТТ «Новация» в течении учебного года имеет право отменить выплату или уменьшить ее размер при:

- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», Устава МАУ ДО ЦТТ «Новация»;
- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.)
- при наличии обоснованных жалоб;
- в связи с изменением характера работы.



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор _____ А.Е. Кирьянов

Лишение или снижение размера выплат стимулирующего характера оформляется приказом директора МАУ ДО ЦТТ «Новация».

6. Заключительные положения.

После издания приказа, устанавливающего размер и виды выплат стимулирующего характера, обращения сотрудников МАУ ДО ЦТТ «Новация» к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течении пяти дней.

Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

Выплаты стимулирующего характера назначаются руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» в соответствии с нормативно правовыми актами управления образования Администрации города Иваново.



КОПИЯ ВЕРНА

ПРИНЯТО И
ПОДПИСАНО

Председатель Управляющего совета

 Базин М.Ю.

Протокол № 9 от 18.03 2019 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
УТВЕРЖДАЮ

«18» 03 2019 г.

Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»

 А.Е. Кирьянов



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
«Новация»



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ «Новация»
Директор  А.Е. Кирьянов

1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение о материальной помощи работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация» (далее – МАУ ДО ЦТТ «Новация») разработано с целью поддержки работников МАУ ДО ЦТТ «Новация» при возникновении в жизни особых обстоятельств и иных уважительных причин.

1.2. Размеры оказания материальной помощи согласовываются с Управляющим Советом МАУ ДО ЦТТ «Новация» и устанавливаются Углашениями, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Материальная помощь не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работника МАУ ДО ЦТТ «Новация».

1.4. Материальная помощь не носит стимулирующий и компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация».

2.1. При возникновении особых обстоятельств и иных уважительных причин (бракосочетание, рождение ребенка, дорогостоящее лечение, стихийные бедствия, пожар, кража, смерть близкого родственника или самого работника, финансовые затруднения и иные непредвиденные обстоятельства) работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» оказывается материальная помощь.

2.2. Материальная помощь оказывается работнику МАУ ДО ЦТТ «Новация» по заявлению с указанием причин для её выплаты.

2.3. В зависимости от возникших обстоятельств, указанных в пункте 2.1., к заявлению прикладываются подтверждающие документы (копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о смерти, свидетельство о рождении ребенка и иные документы).

2.4. Оказание материальной помощи работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» осуществляется по решению директора с согласования Управляющего Совета, в соответствии с данным Положением» и утверждается приказом по учреждению.

2.5. Размер материальной помощи определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей МАУ ДО ЦТТ «Новация».

2.6. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течении календарного года.



2.9. Выплата материальной помощи директору МАУ ДО ЦТТ «Новация» означает в соответствии с нормативно правовыми актами управления образования Администрации города Иваново.



КОПИЯ ВЕРНА

МАУ ДО ЦТТ "Новация"
Директор _____ А.Е. Кирьянов

ПРОШНУРОВАНО

МАУ ДО ЦГТ «Новация»

Директор А.Е. Кирьянов

Подпись _____

