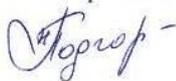


Приложение № 3

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Центр развития творчества детей и юношества
городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын»
Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
(ЦРТДиЮ)

Мотивированное мнение профсоюзного
комитета
первичной профсоюзной организации
ЦРТДиЮ
протокол п/к № 1 от «13» января 2018 г.
Учено и согласовано.



УТВЕРЖДАЮ
Директор
ЦРТДиЮ
А.А. Федоренко
Приказ № 22 от «15» января
2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ И РАЗМЕРАХ НАДБАВОК ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ в ЦРТДиЮ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края (далее ЦРТДиЮ).

1.2. Выплата надбавки производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в ЦРТДиЮ, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Руководящим работникам при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Другим работникам ЦРТДиЮ при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.4. Для назначения надбавок в ЦРТДиЮ стаж непрерывной работы определяется по продолжительности непрерывной работы

1.5. Размер надбавки устанавливается приказом директора ЦРТДиЮ в индивидуальном порядке с наступлением права на надбавку.

1.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

2. Порядок начисления и выплаты надбавки

2.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

2.2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

2.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

2.5. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

3. Порядок контроля и ответственность

за соблюдение установленного порядка начисления надбавки

3.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников возлагается на директора ЦРТДиЮ.

3.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

4. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

4.1. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается администрацией ЦРТДиЮ в соответствии с записями в трудовых книжках и (или) на основании других надлежаще оформленных документов.

4.2. Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе работника в ЦРТДиЮ с работы в другой образовательной организации при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца.

4.3. В стаж непрерывной работы кроме того включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.4. При увольнении из образовательной организации по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгается вследствие:

- перевода мужа или жены на работу в другую местность, направления мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу, переезда в другую местность;
- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;
- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

4.5. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другую образовательную организацию лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения из образовательной организации по истечении срока трудового договора.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

4.6. Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- при поступлении на работу лиц, высвобождаемых в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательной организации либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией образовательных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников указанных образовательных организаций, стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

4.7. Во всех случаях, когда при переходе с работы в одной образовательной организации на работу в другую образовательную организацию меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

4.8. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

4.9. Стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

- при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

- при увольнении работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости либо после увольнения по другим основаниям,

кроме перечисленных в пункте 19 Инструкции о порядке предоставления работникам предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР, Коми ССР в составе РСФСР, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской области, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 г. N 255, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3.

(п. 2.8 в ред. постановления администрации Верхнебуреинского муниципального района от 16.01.2013 N 27)

В стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями N 5, 6 к Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года N 94 (с изменениями и дополнениями).

Стаж непрерывной работы не сохраняется

при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- требование выборного профсоюзного органа.