

**АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРОДУБСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Стародубская детская школа искусств им. А.И. Рубца»
Стародубского муниципального округа Брянской области
на 2022-2025 год (ы)*

Прошел уведомительную регистрацию
в администрации Стародубского муниципального округа Брянской области

Регистрационный номер 226
Дата регистрации: «02» марта 2022г.

Глава администрации



А.В. Подольный

А.В. Подольный

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным и отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – Комягинской Ирины Александровны, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – Бурды Валентины Петровны, директора МБУДО Стародубская ДШИ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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 территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

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

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора,

предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.10. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Гарантированной учебной нагрузкой является нагрузка на конец учебного года. Фактическая нагрузка устанавливается на начало учебного года исходя из количества контингента, фонда оплаты труда, укомплектованности кадрами. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, учащихся.

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

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.12. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и отраслевого Профсоюза:

- при определении соответствия с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;

- при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

- при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием преподавателей в разработке образовательных программ и (или) рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников учащихся;

- при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников учащихся и с иными видами работ, требующими составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.17. Работодатель обязуется сообщать в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.18. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями массового высвобождения работников считать:

- ликвидацию образовательного учреждения, его филиала (при наличии) независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательного учреждения.

2.19. Ликвидация образовательного учреждения при наличии учащихся допускается по окончании учебного года.

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

2.21. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ, п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ) производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.22. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (не менее чем за пять лет до наступления права на пенсию);
- имеющие наибольший стаж работы в образовательном учреждении;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, имеющие наименьший стаж работы в образовательном учреждении;
- находящиеся в декретном отпуске.

2.22.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.22.3. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

2.22.5. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

2.22.6. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным ст.178 ТК РФ для лиц, проработавших свыше 10 лет –100% заработной платы.

2.22.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией рассматриваются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) тарификационного списка, штатного расписания образовательного учреждения.

2.23. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.24.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.24.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса РФ.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

3.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в форме использования формата файла "JPG" (.jpg) и (или) файла Adobe Acrobat Document (.pdf) и позволяющими обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.2. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок не позднее трех рабочих дней от даты такого отправления.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (абзац второй пункта 3.1.) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в аналогичном порядке, установленном первым абзацем настоящего пункта.

3.3. Режим рабочего времени дистанционного работника аналогичен режиму рабочего времени, установленному разделом IV настоящего коллективного договора.

При временной дистанционной работе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливается работником по своему усмотрению.

3.4. Отсутствие необходимости в выполнении работы дистанционно является условием вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, осуществляется в порядке, установленном абзацем вторым пункта 3.1 настоящего коллективного договора.

3.5. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ, с учетом норм абзаца второго пункта 3.1 и абзаца второго пункта 3.2. настоящего коллективного договора.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы,

связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

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

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

4.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается распорядительным актом образовательной организации.

Фактический объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – преподаватель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы преподаватель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения преподавателя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними

сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ №1601).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу №1601, в том числе по взаимному согласию сторон.

Высвобождаемая учебная нагрузка в связи с увольнением педагогических работников должна предлагаться прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.6. Руководитель, заместители руководителя и педагогические работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, осуществлять в образовательном учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала (при наличии) определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю учреждения - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В качестве компенсации за работу в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

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

4.13. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей принимаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Работодатель предоставляет работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.15. Основной оплачиваемый отпуск устанавливается в соответствии с действующим законодательством для преподавателей и концертмейстеров - 56 календарных дней, для остальных категорий работников - 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. Предоставлять работникам социальные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- родителям выпускников - день последнего звонка или выпуска;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

4.16.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

4.17. Педагогические работники имеют право на предоставление не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.18. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

4.19. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дней.

4.20. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может

быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.23. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.24. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.25. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.26. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, получающие пенсию по старости, а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретные дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

4.27. Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID -19), предоставляются два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Брянской области, соответствующего муниципального образования.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников образовательной организации.

5.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы.

Стороны вправе совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников образовательного учреждения путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее размеров, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий период.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 16 и 2 числа ежемесячно.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Согласно ст. 136 ТК РФ возможна выплата заработной платы в безналичном порядке по заявлению работника. На основании ст. 136 ч. 3 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило в месте выполнения им работы, либо путем перечисления на указанный работником счет пластиковой карты. Переход работника на получение заработной платы через отделение банка дело добровольное. Оплата услуг по перечислению и выплате сумм заработной платы в учреждения банков РФ осуществляется за счет работодателя.

5.6. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.7. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

5.8. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

5.9. Оплата за замещение педагогического работника продолжительностью до двух месяцев осуществляется на условиях почасовой оплаты приказом

администрации. Замещение свыше двух месяцев производится приказом администрации с внесением корректив в тарификацию.

5.10. Размер доплаты устанавливается из расчёта 5000.00 рублей за ставку заработной платы пропорционально фактическому объёму учебной нагрузки и (или) фактическому объёму педагогической работы. (Постановление администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 28.09.2021 №1274)

5.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

5.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

5.13. Образовательное учреждение имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Стороны договорились:

- ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях Совета Школы и собрания первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

- разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательного учреждения санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.2. При наличии средств предусматриваются дополнительные социальные выплаты работникам:

- предусматривать при выходе работника на пенсию выплату единовременного пособия в зависимости от стажа работы в данном

- учреждении, не превышая должностного оклада;
- выплачивать единовременное пособие пострадавшему от несчастного случая, связанного с работой (в размере должностного оклада);
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление, в случае серьезного заболевания (сумма определяется работодателем, но не превышающая должностного оклада работника);
- выплачивать единовременное пособие в связи со смертью работника (в размере должностного оклада),
- поддерживать молодых специалистов.

Указанные социальные выплаты производятся на основании Приказа работодателя.

6.3. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

6.4. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

6.5. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.8. Работодатель должен:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.9. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.10. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.10.1. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» и др. в межаттестационный период;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Преподаватель года», «Сердце отдаю детям» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области, Министерством культуры и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, фестивалей (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области, Министерством культуры и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10.2. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательное учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательного учреждения.

6.10.3. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

6.10.4. Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках учащихся и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10.5. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

6.10.6. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11. Первичная профсоюзная организации обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

7.1.2. Участвовать в рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.1.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, территории к новому учебному году и других комиссий.

7.2. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.3. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель обязуется осуществлять выполнение норм статей 212, 213, 217, 221 Трудового кодекса РФ.

Кроме этого работодатель:

Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательном учреждении.

Осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20% или до 30% в случае наличия в образовательном учреждении работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

Проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в

соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

Обеспечивает приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

Обеспечивает на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

Оказывает содействие техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

7.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.6.2. Координировать работу уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах.

7.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

7.6.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных помещений к началу учебного года.

7.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

7.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.6.7. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых преподавателей, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым преподавателям, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых преподавателей, включая закрепление за ними наставников в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми преподавателями;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых преподавателей;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых преподавателей через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых преподавателей.

8.2. Работодатель обязуется:

- информировать молодых преподавателей при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых преподавателей;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми преподавателями, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательном учреждении;
- обеспечивать установленные в образовательном учреждении меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых преподавателей, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых преподавателей помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.3. Профсоюзная организация совместно с работодателем разрабатывают:

- критерии осуществления педагогического наставничества;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательном учреждении и осуществляет ее мониторинг.

IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

9.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

9.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации 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).

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 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 образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

9.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

10.2. В соответствии с законодательством РФ работодатель обязуется:

10.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%(часть 6 статьи 377 Трудового кодекса РФ).

10.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

10.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ).

10.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборного органа первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 Трудового кодекса РФ;

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 Трудового кодекса РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 Трудового кодекса РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодекса РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 Трудового кодекса РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 Трудового кодекса РФ);
- иные вопросы.

10.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 Трудового кодекса РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательного учреждения, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 Трудового кодекса РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.4.4. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4.5. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.4.6. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.4.7. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.4.8. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.4.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

10.4.10. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

10.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательного учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.4.12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательном учреждении.

11.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

11.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 Трудового кодекса РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

11.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросу, информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном

профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

11.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательного учреждения как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

11.1.8. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

11.1.9. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 2 календарных дней.

11.1.10. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательным учреждением председателю первичной профсоюзной организации устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

11.1.11. Работодатель выделяет (по необходимости) в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательного учреждения и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации не освобождённого от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 Трудового кодекса РФ.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 Трудового кодекса РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссий образовательного учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению

выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

Работодатель за счет средств образовательного учреждения предусматривает установление председателю первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату в размере 30% оклада.

11.3. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Вышеуказанное положение распространяется на работников - членов Профсоюза.

11.4. Стороны совместно:

11.4.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения.

11.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

11.5. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательного учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны обязуются:

- обеспечивать выполнение и контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год;

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.2. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*).
2. Изменения в правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение №2*).
3. Положение о системе оплаты труда (*Приложение №3*).
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (*Приложение №4*).
5. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда (*Приложение №5*).
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. (*Приложение №6*).
7. Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем. (*Приложение №7*).

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУДО
Стародубская ДШИ



И.А.Комягинская
Протокол от 16.11.2015 № 9

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
Стародубская ДШИ



В.П.Бурда
Приказ от 14.12.2015 № 106

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРОДУБСКАЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ
ИМ.А.И.РУБЦА»

Приняты решением
общего собрания
трудоового коллектива
от 06.11.2015, протокол № 48

г.Стародуб

2015

Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью регулирование трудовых отношений внутри муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца» (далее Школа), укрепление дисциплины, улучшение организации труда на научной основе, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокой производительности труда, творческого подхода к делу.

К нарушителям трудовой дисциплины в коллективе применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работающих в Школе. Контроль за соблюдением Правил осуществляют администрация Школы и выборный орган первичной профсоюзной организации.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать действующему трудовому законодательству.

1.7. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка Школы принимаются общим собранием его работников по представлению администрации и утверждаются директором Школы.

1.9. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается на видном месте.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Порядок приема, увольнения и перемещения работников Школы определяется нормами действующего Трудового кодекса Российской Федерации с учетом специфики, установленной для отдельных работников.

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Школе.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в школе, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить администрации:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении - для граж-

дан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке (если работник поступает на работу по трудовому договору впервые - справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующей жилищно-эксплуатационной организацией. Уволенные из рядов Вооруженных Сил обязаны предъявить администрации военный билет);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- справку о наличии (отсутствии) сведения о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации; сведения о факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации; другой дополнительной информации.

2.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические работники и др.) в соответствии с КХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5. Кроме перечисленных документов, администрация может потребовать характеристику с последнего места работы, учебы (а также уточнить эту характеристику в организации, ее выдавшей), номер страхового пенсионного свидетельства, индивидуальный номер налогоплательщика.

2.1.6. Прием на работу в Школу без предъявления перечисленных документов не допускается.

2.1.7. Администрация имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами (на проведение части из них необходимо получить согласие работника):

- анализом представленных документов;
- собеседованием;
- установлением различных испытаний;
- установлением испытательного срока до 3 месяцев.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом директора на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны: наименование работы (должности) в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и штатным расписанием, условия оплаты труда, срок действия трудового договора.

2.1.9. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.1.10. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.11. Трудовые книжки работников хранятся в Школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора Школы хранится в муниципальном учреждении «Отдел образования и культуры администрации города Стародуба».

2.1.12. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.1.13. На каждого работника Школы ведется личное дело, состоящее из приказа о приеме на работу, копии документа об образовании или профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, копии свидетельства о регис-

трации брака, копии трудовой книжки, приказов о назначении, перемещении по службе, поощрении и увольнении, аттестационного листа; справки о наличии (отсутствии) сведения о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации; сведения о факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации; другой дополнительной информации.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора и один экземпляр должностных обязанностей, листок по учёту кадров, заявление на обработку персональных данных.

2.1.14. Директор Школы вправе предложить работнику заполнить автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.15. Личное дело работника хранится в Школе, в том числе и после увольнения - 75 лет.

2.1.16. О приеме работника делается запись в Книге учета личного состава.

2.1.17. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под подпись) с учредительными документами и локальными правовыми актами Школы, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Инструкцией по охране труда;
- Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами.

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации Школы, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Так, не может быть отказано в приеме на работу (заключении трудового договора) по основаниям статей Трудового Кодекса Российской Федерации, а также специалисту в случае, когда Школа подавала в образовательное учреждение заявку на такового.

Не может быть отказано в приеме на работу на основании соответствующих статей Трудового Кодекса Российской Федерации по мотивам: пола, расы, национальности и др.; наличия у женщины беременности и детей; отказа работника от заполнения листка по учету кадров и т. п.

В других случаях закон обязывает администрацию обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. В соответствии с законом администрация Школы обязана предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с учреждением, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие случаи, когда администрация Школы обязана заключить трудовой договор с уже работающим некоторое время в Школе работником.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с переводом его на другую работу.

Перевод на другую работу в пределах Школы осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.3.2. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора.

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

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором заявления работника об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.4.3. Независимо от причин прекращения трудового договора администрация обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи Трудового Кодекса Российской Федерации, послужившей основанием для прекращения договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

2.4.4. Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора на неопределенный срок, вправе до окончания срока предупреждения отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.4.5. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.6. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

3. Права администрации

3.1. Администрация Школы имеет право:

3.1.1. на управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Школы;

3.1.2. на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

3.1.3. на создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;

3.1.4. на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с Учредителем;

3.1.5. на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

3.2. Обязанности администрации.

3.2.1. Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

3.2.2. Заключать коллективные договоры (соглашения) по письменному требованию выборного профсоюзного комитета Школы или иного уполномоченного работниками представительного органа.

3.2.3. Правильно организовывать труд работников, создавая условия для высоких результатов в работе.

3.2.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

3.2.5. Принимать меры по профилактике производственного травматизма.

3.2.6. Поддерживать творческое отношение к труду.

3.2.7. Разрабатывать планы социального развития Школы и обеспечивать их выполнение.

3.2.7. Разрабатывать и утверждать Правила внутреннего трудового распорядка работников Школы

3.2.8. Принимать меры по участию работников в управлении Школой и развивать социальное партнерство.

3.2.10. Выплачивать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки

3.2.11. Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников.

3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, преподавателей и других сотрудников Школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

4. Основные права и обязанности работников Школы.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;

4.1.2. производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

4.1.3. охрану труда;

4.1.4. оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;

4.1.5. отдых, который гарантируется установленной Федеральным Законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

4.1.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 5 лет;

4.1.7. получение на добровольной основе первой и высшей квалификационных категорий, при успешном прохождении аттестации в соответствии с региональным положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений бюджетной сферы;

4.1.8. возмещение ущерба, причиненного здоровью или имуществу в связи с работой;

4.1.9. объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;

4.1.10. досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

4.1.11. пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;

4.1.12. индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным Законом способов их разрешения, включая право на забастовку;

4.1.13. оплату труда за выполнение работ и обязанностей, не предусмотренных должностными обязанностями, по дополнительному соглашению администрации и работника Школы;

4.1.14. свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников;

4.1.15. почасовую оплату работы, носящую временный характер (по замене отсутствующего работника и др.).

4.2. Основные обязанности работников.

4.2.1. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством.

4.2.2. Строго выполнять обязанности, возложенные на работника трудовым законодательством, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями разделов "Должностные обязанности" и "Должен знать" тарифно-квалификационных характеристик, должностными инструкциями, приказами, распоряжениями администрации.

4.2.3. Работать честно и добросовестно, с высокой ответственностью, соблюдать дисциплину труда, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

4.2.4. Повышать свой профессиональный уровень.

4.2.5. Обязан проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности согласно региональному положению об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений бюджетной сферы.

4.2.6. Соблюдать общепринятые морально-этические нормы.

4.2.7. Проходить в установленные сроки медицинские осмотры, флюорографические обследования, плановые вакцинации против инфекционных заболеваний.

4.2.8. Принимать участие в заседаниях Педагогического Совета, в заседаниях отделений, в заседаниях методических объединений, производственных совещаниях, общих собраниях работников, присутствовать на планёрках.

4.2.9. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой; обо всех случаях травматизма обязаны немедленно сообщать администрации.

4.2.10. Во время урока преподаватель обязан находиться на рабочем месте.

4.2.11. Педагогические работники обязаны поддерживать связь с родителями (законными представителями) несовершеннолетних учащихся.

4.2.12. Вести учёт успеваемости, контролировать посещение учащимися уроков.

4.2.13. Проводить внеклассную работу с учащимися: классные часы, тематические вечера, беседы, лекции, классные концерты на родительских собраниях, концерты в детских садах и школах и т.д.

4.2.14. Участвовать в проведении зачётов и экзаменов, конкурсов, концертов, смотров.

4.2.15. Концертмейстеры также участвуют в учебной и воспитательной работе с учащимися.

4.2.16. В случае отсутствия преподавателя концертмейстер обязан проводить урок с учащимися в объёме тарификационной нагрузки.

4.2.17. В установленном порядке приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на

преподавателей может быть возложено руководство отделениями, классами, методической секцией преподавателей теоретических дисциплин и иные учебно-воспитательные функции.

4.2.18. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

4.2.19. Вести себя достойно, честно и справедливо относиться к коллегам, обучающимся и их родителям. Повышать престиж Школы.

4.2.20. В целях соблюдения чистоты в помещениях использовать сменную обувь как учащимся, так и работникам.

4.2.21. Бережно относиться к имуществу Школы:

- перед уходом закрывать инструменты;
- перед уходом закрывать окна и фрамуги окон, выключать свет, электрообогревательные приборы, убирать на место пульты, подставки, стулья, приводить в порядок свое рабочее место, закрывать дверь, сдавать ключ на вахту;
- в чистоте и порядке содержать столы, книжные шкафы, сейфы и другое имущество Школы.

4.2.22. Приходить на работу не позднее чем за 5 минут до начала урока.

4.2.23. Педагогический работник ведет установленную документацию по утвержденным формам, несет персональную ответственность за своевременность и точность ее заполнения (классные журналы, расписания уроков, информационные справки, индивидуальные, календарные, поурочные, репертуарные планы, журналы инструктажей учащихся по технике безопасности и противопожарной безопасности и др.). Сроки сдачи документации определяет заместитель директора по учебной работе.

4.2.24. Педагогические работники обязаны соблюдать законные права и свободы учащихся и их родителей, сочетая уважение и внимание с разумной требовательностью; учитывая природные данные и возрастные особенности детей, в полной мере обеспечивать индивидуальный подход.

4.2.25. В случае невыхода на работу по уважительной причине заблаговременно предупредить администрацию, чтобы была возможность назначения работников на замещение.

4.2.26. Больничный лист и другие документы предоставлять руководству Школы в день выхода на работу.

4.2.27. В случае опоздания либо прогула в момент выхода на работу дать объяснение по данному факту лично директору Школы в устной или письменной форме без специального напоминания.

4.3. Работникам Школы запрещены следующие действия:

4.3.1. курение в здании Школы во время работы;

4.3.2. телефонные звонки по личным вопросам во время уроков;

4.3.3. перенос, отмена уроков без согласования с администрацией;

4.3.4. оставление учащихся в классе без присмотра, что может привести к травматизму, порче имущества Школы;

4.3.5. отмена групповых занятий в связи с проведением областных, районных, городских и школьных мероприятий, в которых не участвуют данные учащиеся;

4.3.6. вход в аудиторию во время уроков (исключение - администрация);

4.3.7. присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;

4.3.8. изменение продолжительности занятий и перерывов между ними;

4.3.9. удаление учащихся во время урока из класса.

Несоблюдение вышеперечисленных пунктов Правил рассматривается как грубейшее нарушение трудовой дисциплины.

4.3.10. при возникновении конфликтной ситуации в классе, в случаях неподчинения требованиям

преподавателя, нарушения дисциплины отдельными учащимися преподаватель обязан принять необходимые меры педагогического воздействия по отношению к ученику, продолжить урок до перерыва, на перерыве поставить в известность о случившемся администрацию Школы, которая принимает дальнейшее решение.

4.3.11. Запрещается делать замечания преподавателям и концертмейстерам по поводу их работы во время проведения уроков, в присутствии учащихся и их родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им.А.И.Рубца», а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

Заместитель директора по учебной работе своевременно предупреждает преподавателей и учащихся об изменениях в расписании уроков и занятости преподавателей.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам и концертмейстерам устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка работника оговаривается в его трудовом договоре согласно тарификации.

5.5. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, контингента учащихся, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

5.6. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно быть согласовано лично с работником и отражено в тарификационном листе.

5.7. В случае, когда объем учебной нагрузки не оговорен в трудовом договоре, работник считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу.

5.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучаемых.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.9. Трудовой договор в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации может быть заключен на условиях работы с нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией Школы;
- по просьбе женщины, беременной или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана ус-

танавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.10. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.11. Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания устанавливается администрацией Школы в соответствии с интересами учащихся и учебной нагрузкой работников, количеством помещений и расписанием уроков, сменностью занятий в общеобразовательных школах, началом и окончанием занятий в общеобразовательных школах.

5.12. Занятия проводятся по установленному преподавателями расписанию, утвержденному директором Школы и согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы, согласно тарификационной нагрузке. Расписание составляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности; желания родителей(законных представителей) несовершеннолетних учащихся; сменности, начала и окончания занятий в общеобразовательных школах; соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономией времени преподавателя и учащегося. Расписание уроков и других видов занятий вывешивается на видном месте.

5.13. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы.

При распределении учебной нагрузки, по возможности, должны сохраняться преемственность классов, стабильность и объём учебной нагрузки, за исключением случаев сокращения числа учащихся.

5.14. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы.

Перерасчёт рабочего времени в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Фактическая нагрузка в один астрономический час включает урок (40 минут) и другие виды работ, входящих в круг обязанностей: подготовка и проведение открытых уроков, методических занятий, тематических вечеров, концертов, оформление документов, подготовка и участие в конкурсах, участие в заседаниях Педагогических Советов, отделений, планёрках, в работе зональных методических объединений, общих и классных родительских собраниях и др.

5.15. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности и утверждается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации школы.

Рабочее время обслуживающего персонала не должно превышать 40 часов в неделю.

Сторожакам устанавливается доплата в размере 35% заработной платы за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

5.16. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации Школы, на основании приказа директора Школы.

5.17. Дни отдыха за работу в праздничные и выходные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.18. Администрация Школы вправе привлекать сотрудников к дежурству по школе при необходимости (при проведении массовых мероприятий для соблюдения правил техники безопасности, пожарной безопасности с целью сохранения жизни и здоровья людей).

5.19. В случае необходимости администрация Школы вправе привлекать преподавателей и концертмейстеров с их согласия к замещению отсутствующих работников.

Во время замещения составляется временное расписание уроков, и их проведение фиксируется в

специальном журнале заместителем директора по учебной работе.

5.20. В случае пожара или других нештатных ситуаций преподаватели и сотрудники действуют согласно утверждённому плану эвакуации.

5.21. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.22. Часы, свободные от уроков, участия во внеурочных, внеклассных мероприятиях, предусмотренных планом работы школы, дежурства по школе, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.23. Переносы уроков и проведение дополнительных уроков с учащимися осуществляются только с разрешения администрации.

5.24. Время каникул, не совпадающее с отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В период каникул работники привлекаются администрацией к педагогической, организационно-методической работе. Время работы во время каникул составляется согласно учебной нагрузке.

5.25. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков (мелкий ремонт, уборка территории и помещений, охрана Школы и др.) в пределах установленного рабочего времени.

5.26. Общие собрания работников, заседания Педагогического Совета, заседания отделений, общие и классные родительские собрания проводятся, как правило, во внеурочное время или в каникулярное. Отгулы за дни проведения вышеперечисленных мероприятий не предоставляются, так как они являются рабочими днями.

5.27. Общие собрания работников проводятся по необходимости.

Заседания Педагогического Совета и заседания отделений проводятся один раз в четверть и перед началом учебного года.

Общие родительские собрания созываются по необходимости, но не реже 2-х раз в учебном году.

Классные родительские собрания созываются один раз в полугодие и проводятся с классными концертами.

Один раз в неделю проводятся производственные планёрки. Присутствие всех педагогических работников и концертмейстеров на планёрках обязательно.

5.28. Время начала работы Школы – 8.00. Время окончания – 20.00.

Занятия в Школе проводятся в две смены.

В вечернее время могут назначаться сводные репетиции оркестра, ансамблей, хоров, хореографических ансамблей.

5.29. Занятия проводятся индивидуальные, мелкогрупповые и групповые.

Индивидуальные – по музыкальным инструментам и сольному пению.

Групповые, мелкогрупповые – по сольфеджио, музыкальной литературе, слушанию музыки, хору, оркестру, ансамблю, на хореографическом отделении.

5.30. Продолжительность урока по специальности – 40 минут, для дошкольников – 30 минут.

Согласно учебным планам продолжительность занятий по другим дисциплинам может составлять 0,5 урока, 1,5 урока, 2 урока.

После каждых 40 минут занятий, либо 30 минут для дошкольников – перерыв 10 минут.

5.31. Продолжительность осенних, зимних и весенних каникул для учащихся – 30 календарных дней. Дополнительная неделя каникул предоставляется для учащихся 1-го класса предпрофессионального уровня со сроком обучения 8 лет.

Даты начала и окончания каникул определяются с учётом времени каникул в общеобразовательных школах в целях обеспечения всестороннего отдыха учащихся.

5.32. Учебный год начинается с 1 сентября и заканчивается в сроки, установленные графиками образовательного процесса.

5.33. В Школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя.

5.34. В Школе устанавливаются комиссией стимулирующие выплаты всем сотрудникам согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им.А.И.Рубца», согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы, утверждённому общим собранием работников.

5.35. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Школы.

Для руководящих, педагогических работников и концертмейстеров отпуска предоставляются, как правило, в летний период и составляют 56 календарных дней.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Работник имеет право на кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом директора, в следующих случаях:

- смерти близких родственников;
- регистрации брака;
- рождения ребенка;
- других значимых для работника дат и событий.

5.36. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

5.37. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утверждается директором Школы и доводится до сведения всех работников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение работниками Школы трудовых обязанностей, новаторство в труде, успехи, продолжительную безупречную работу, общественную деятельность, а также за активную работу по улучшению материальной базы к ним применяются следующие формы поощрения:

- устная благодарность;
- объявление благодарности (с занесением в трудовую книжку);
- награждение ценным подарком;
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой;
- установление надбавок и доплат, стимулирующих выплат.

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

6.2. Кроме перечисленных, устанавливаются следующие поощрения:

- по итогам городских, областных, региональных, всероссийских международных конкурсов;
- по итогам года.

Применяются все вышеперечисленные формы поощрения по усмотрению администрации и по представлению заведующих отделениями.

6.3. За особые трудовые заслуги работники Школы представляются в вышестоящие организации к поощрениям: награждению Почетными грамотами администрации города района, управления культуры Брянской области, присвоению почетных званий, награждению почетными знаками и правительственными наградами.

7.Трудовая дисциплина

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация Школы в лице директора вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

7.5. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске; позднее шести месяцев со дня совершения проступка; позднее двух лет со дня свершения проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников.

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

7.9. Администрация по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания досрочно.

7.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.11. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником школы без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; за прогул (отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); за появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения); за нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение установлено комиссией и если оно повлекло за собой тяжкие последствия, либо создавало реальную угрозу наступления таких

последствий; за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; в других случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами.

8. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, предписания совместных с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссий по охране труда.

8.2. Все работники, включая администрацию, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья, действующие для Школы, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

8.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.5. Руководители обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

СОГЛАСОВАНО

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУДО
Стародубская ДШИ



И.А.Комягинская

Протокол от 01.09.2020 № 7

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
Стародубская ДШИ



В.П.Бурда

Приказ от 01.09.2020 № 94

**Изменения в
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРОДУБСКАЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ
ИМ.А.И.РУБЦА»**

Приняты решением
общего собрания
работников МБУДО
Стародубская ДШИ
от 31.08.2020 протокол № 59

г.Стародуб
2020

1. Пункт 2.1.4. изменить и изложить в следующей редакции:

«Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические работники и др.) в соответствии с применением профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и других профессиональных стандартов или с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку».

2. Пункт 2.1.8. изменить и изложить в следующей редакции:

«Прием на работу оформляется приказом директора на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под подпись. В приказе должны быть указаны: наименование работы (должности) в соответствии с профессиональными стандартами или Единым квалификационным справочником и штатным расписанием, условия оплаты труда, срок действия трудового договора».

3. Пункт 2.1.10. изменить и изложить в следующей редакции:

«В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях того работника, который принял решение о продолжении ведения бумажной трудовой книжки. Записи о трудовой деятельности Школа будет вести в обоих вариантах: на бумаге и электронно.

Сведения о приеме на работу работника с трудовой книжкой в электронной форме администрация обязана подать в ПФР в день приема на работу.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы».

4. Пункт 2.1.11. изменить и изложить в следующей редакции:

«Трудовые книжки работников хранятся в Школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Если работник примет решение о переходе на электронную трудовую книжку в соответствии с законодательством, бумажная трудовая книжка будет выдана ему на руки, а Школа будет освобождена от ответственности за её хранение.

Трудовая книжка директора Школы хранится в отделе образования администрации Стародубского муниципального округа Брянской области».

5. Пункт 3.2.2. изменить и изложить в следующей редакции:

«Заключать коллективные договоры (соглашения) по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации Школы или иного уполномоченного работниками представительного органа».

6. Пункт 3.2.12 изменить и изложить в следующей редакции:

«Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся, преподавателей и других сотрудников Школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности, производственной

санитарии и гигиены; правил пожарной безопасности, антитеррористической защищённости и др.».

7. Пункт 4.1.6. изменить и изложить в следующей редакции:

«профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 3 года».

8. Пункт 4.2.2. изменить и изложить в следующей редакции:

«Строго выполнять обязанности, возложенные на работника трудовым законодательством, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, приказами, распоряжениями администрации».

9. Пункт 4.2.23. изменить и изложить в следующей редакции:

«Педагогические работники ведут установленную документацию по утверждённым формам, несут персональную ответственность за своевременность и точность её заполнения (классные журналы, расписание уроков, информационные справки; индивидуальные, учебно-тематические, календарные, поурочные, репертуарные планы; журналы инструктажей учащихся по ОТ и ТБ, пожарной безопасности и др.). Сроки сдачи документов определяет заместитель директора по учебно-воспитательной работе».

10. Пункт 5.28. изменить и изложить в следующей редакции:

«Время начала работы Школы – 8.00. Время окончания – 20.00.

Занятия в Школе проводятся с понедельника по пятницу в одну смену, в субботу - в две смены».

11. В пункте 5.1. изменить 2-ой абзац и изложить в следующей редакции:

«Заместитель директора по учебно-воспитательной работе своевременно предупреждает преподавателей и учащихся об изменениях в расписании уроков и занятости преподавателей».

12. В пункте 5.19. изменить 2-ой абзац и изложить в следующей редакции:

«Во время замещения составляется временное расписание уроков, и их проведение фиксируется в специальном журнале заместителем директора по учебно-воспитательной работе».

13. Пункт 6.3. изменить и изложить в следующей редакции:

«За особые трудовые заслуги работники Школы представляются в вышестоящие организации к поощрениям: награждению Почётными грамотами администрации Стародубского муниципального округа Брянской области, департаментов образования и культуры Брянской области, присвоению Почётных званий, награждению Почётными знаками и правительственными наградами».



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
И.А.Комягинская
И.А.Комягинская
Протокол от 01.10.2021 № 10



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
Стародубская ДШИ
В.П.Бурда
В.П.Бурда
Приказ от 01.10.2021 № 110

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАРОДУБСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМ. А.И.РУБЦА»

(новая редакция)

ПРИНЯТО

Решением общего
собрания работников
МБУДО Стародубская ДШИ
от 01.10.2021, протокол № 66

СТАРОДУБ
2021

1.1. Настоящее Положение разработано в рамках реализации Закона Брянской области от 15 декабря 2008 года № 112-З "Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области" на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Стародубского муниципального округа Брянской

области, утверждённого постановлением администрации Стародубского муниципального округа от 22.09.2020 №245, постановления администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 28.09.2021 № 1274.

1.2. Оплата труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательных организаций и соответствующие им должности с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования согласно приложению 1 к настоящему Положению.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области.

1.6. Оплата труда в образовательных организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России:

от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 27 февраля 2012 г. № 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта".

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников, продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада;

базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почётного звания, учёную степень;

ставка (оклад) – гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определёнными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты – установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – часть фонда оплаты труда образовательной организации, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда МБУДО Стародубская ДШИ

2.1. Фонд оплаты труда работников МБУДО Стародубская ДШИ (далее по тексту – Школа) формируется исходя из объема средств, определенных на финансовый год учредителем и поступающих Школе в установленном порядке, и объема средств, полученных Школой от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии таковой деятельности).

2.2. Руководитель Школы формирует и утверждает штатное расписание Школы, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября (приложение 12 к настоящему Положению).

2.3. Фонд оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФКВ} + \text{ФСВ} + \text{ФМП}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

ФОТ_{баз} - базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ - фонд компенсационных выплат;

ФСВ - фонд стимулирующих выплат;

ФМП – фонд разовой материальной помощи к отпуску.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Школы и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов. Рекомендуемое соотношение базовой части фонда оплаты труда и фонда выплат компенсационного характера составляет 85 и 15 процентов.

Конкретный размер данного значения определяется Школой самостоятельно, закрепляется коллективным договором и (или) приказом руководителя Школы.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{баз}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.рук}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сп}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.сл}} + \text{ФОТ}_{\text{баз.р}}, \text{ где:}$$

ФОТбаз - базовая часть фонда оплаты труда;
ФОТбаз.рук - базовая часть фонда оплаты труда руководителей;
ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;
ФОТбаз.сл - базовая часть фонда оплаты труда служащих;
ФОТбаз.р - базовая часть фонда оплаты труда рабочих.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда специалистов определяется по формуле:

$$\text{ФОТбаз.сп} = \text{ФОТбаз.уп} + \text{ФОТбаз.пп}, \text{ где:}$$

ФОТбаз.сп - базовая часть фонда оплаты труда специалистов;

ФОТбаз.уп - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала Школы, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбаз.пп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации, деятельность которых не связана с учебным процессом.

2.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или иного представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Данный подпункт распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2021 года, в соответствии с постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 28.09.2021 № 1274).

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размер фонда стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в размере не менее 25 процентов фонда оплаты труда. Фактические выплаты рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы и утверждаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений (филиалов), главным бухгалтерам рекомендуется устанавливать в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

2.8. Фонд разовой материальной помощи к отпуску определяется исходя из установленного нормативным правовым актом Брянской области размера выплаты разовой материальной помощи к отпуску и численности работников Школы, имеющих право на ее получение.

Разовая материальная помощь к отпуску работникам Школы в установленном размере выплачивается:

один раз в календарном году при условии занятости не менее 25 процентов нормы рабочего времени (не менее 0,25 ставки);

постоянным работникам по основному месту работы.

2.9. Школа самостоятельно распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3. Формирование ставок (окладов) работников МБУДО Стародубская ДШИ

3.1. Размер оклада руководителя Школы устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе

"Педагогический персонал".

3.2. Оклад заместителя руководителя Школы устанавливается на правоотношения в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя Школы.

3.3. Формирование окладов руководителей структурных подразделений Школы (при наличии) производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, квалификации и масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50), предусмотренных приложениями 1, 3, 6 к настоящему Положению.

3.4. Формирование ставок (окладов) специалистов Школы производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 3, 6 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов служащих Школы производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 3, 6 к настоящему Положению.

3.6. Формирование окладов рабочих Школы производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

3.7. Размер ставки (оклада) руководителя структурного подразделения (при наличии), специалиста и служащего Школы определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.8. Размер базового оклада руководителя структурного подразделения (при наличии), специалиста, служащего и рабочего Школы устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада руководителя структурного подразделения (при наличии), специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$$B_0 = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 + B \times K_{ml}, \text{ где:}$$

B_0 – размер базового оклада работника;

B – величина базовой единицы;

K_0 – коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K_1 – коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для руководителей структурных подразделений (при наличии), специалистов и служащих);

K_2 – коэффициент специфики работы;

K_{ml} – коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где:

$$K_{ml} = 0,03.$$

3.9. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования руководителя структурного подразделения (при наличии), специалиста и служащего Школы согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда руководителя структурного подразделения (при наличии), специалиста, служащего и рабочего Школы, а также типа, вида Школы и её структурных подразделений (при наличии) согласно приложению 5 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2} \text{ и т.д., где:}$$

К2 - коэффициент специфики работы;

К2.1, К2.2 и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства Школой (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику Школы на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя Школы на основании объемных показателей деятельности Школы согласно приложению 7 к настоящему Положению.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 3 к настоящему Положению.

В случае если работник Школы имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

4. Расчет ставок (окладов) работников МБУДО Стародубская ДШИ.

4.1. Оклад руководителя Школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Оср.п.п.} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$$\text{Крук} = 1,1;$$

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя Школы рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$$\text{Крук} = 1,1;$$

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Для определения оклада руководителей структурных подразделений (при наличии) применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты квалификации, масштаба управления.

Расчет оклада руководителя структурного подразделения Школы (при наличии) осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Орук.струк.} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Орук.струк. - размер оклада руководителя структурного подразделения;

Бо - величина базового оклада;

К4 - коэффициент квалификации;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Для определения размера ставки (оклада) специалистов Школы применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы,

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл - размер оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент стажа работы

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.6. Для определения размера оклада рабочих Школы применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 4, 5 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Ор} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кт} + \text{Бо} \times \text{Ккв}, \text{ где:}$$

Ор - размер оклада рабочего;

Бо - величина базового оклада;

Кт - тарифный коэффициент согласно приложению 4 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.7. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной

комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

5. Расчет заработной платы работников МБУДО Стародубская ДШИ.

5.1. Заработная плата руководителя (руководителя структурного подразделения при наличии) Школы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Орук (Орук. струк.)} + \text{ЗПрук.пн} + \text{КВ} + \text{СВ, где:}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя;

Орук (Орук. струк.) - оклад руководителя (руководителя структурного подразделения) Школы;

ЗПрук.пн - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

$$\text{ЗПрук.пн} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}, \text{ где:}$$

пнорм

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя Школы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Озам} + \text{ЗПзам.пн} + \text{КВ} + \text{СВ, где:}$$

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя;

Озам - оклад заместителя руководителя Школы;

ЗПзам.пн - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

пфакт

$$\text{ЗПзам.пн} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}}, \text{ где:}$$

пнорм

пфакт - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм - норма часов за ставку;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) Школы рассчитывается по формуле:

пфакт

$$\text{ЗПсп.уп} = \text{Осп} \times \frac{\text{пфакт}}{\text{пнорм}} + \text{КВ} + \text{СВ, где:}$$

пнорм

ЗПсп.уп – заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

Осп – ставка (оклад) специалиста;

пфакт – объем часов фактически выполняемой нагрузки;

пнорм – норма часов за ставку;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты;

5.4. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗПсп. = Осп + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПсп. - заработная плата специалиста;

Осп - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.5. Заработная плата служащих Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗПсл = Осл + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПсл - заработная плата служащего;

Осл - оклад служащего Школы;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата рабочего Школы рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = Ор + КВ + СВ, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата рабочего;

Ор - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Выплаты компенсационного характера.

5.7.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (на основании СОУТ), доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или иного представительного органа работников, трудовым договором.

5.7.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Школе каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или иного представительного органа работников, трудовым договором.

5.7.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или представительного органа работников, трудовым договором.

5.7.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в Школе наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.5. Оплата труда за сверхурочную работу.

Переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. 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 также могут устанавливаться коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

5.7.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: заведование отделениями, филиалами (при наличии), заведование методической секцией преподавателей теоретических дисциплин (при наличии) или за руководство классами по теоретическим предметам и другие.

5.7.7. Выплаты педагогическим работникам, а также руководителю Школы, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, осуществляющим педагогическую (преподавательскую) работу в той же Школе.

Размер доплаты устанавливается из расчёта 5000.00 рублей за ставку заработной платы пропорционально фактическому объёму учебной нагрузки и (или) фактическому объёму педагогической работы. (Данный подпункт распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2021 года, в соответствии с постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 28.09.2021 № 1274).

5.8. Выплаты стимулирующего характера.

5.8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Школой самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО Стародубская ДШИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или иного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.8.2. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Школой самостоятельно.

5.8.3. Стимулирующие выплаты руководителю Школы устанавливаются решением муниципального органа управления образованием на основании положения, утверждаемого данным муниципальным органом управления образования, с учетом мнения соответствующего

выборного профсоюзного органа.

5.8.4. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы определено приложением 2 к настоящему Положению.

5.8.5. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при наличии такой деятельности), после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством Школа самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО) или иного представительного органа работников.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образовательных организаций

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Величина коэффициента, КО
Руководители структурных подразделений		
1 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, практикой, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,1
2 квалификационный уровень руководителя структурного подразделения	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	1,2
Специалисты группы "педагогический персонал": категории работников, занимающихся педагогической (учебной, учебно-методической или психолого-педагогической) деятельностью в образовательной организации		
1 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	1,05
2 квалификационный уровень педагогического персонала	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-	1,1

уровень педагогического персонала	преподаватель	
3 квалификационный уровень педагогического персонала	воспитатель; мастер производственного обучения; инструктор по труду; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	1,15
4 квалификационный уровень педагогического персонала	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	1,2
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус, делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный по общежитию	1,05
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,1
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник-лаборант, художник	1,15
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,2
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, заведующий библиотекой, начальник хозяйственного отдела, заведующий бассейном	1,25
Служащие, профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, инженер-лаборант, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу	1,2

	хозяйственной деятельности, экономист по труду, юрисконсульт, начальник штаба ГО, сурдопереводчик	
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	1,25
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, инженер 1 категории	1,3
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, ведущий бухгалтер, должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,35
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера,	1,4

Профессиональные квалификационные группы
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	вахтер, грузчик, кухонный работник, уборщик служебных помещений, дворник, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, оператор хлораторной установки, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист (кочегар) котельной <*>, машинист (кочегар) котельной <***> - аппаратчик, гардеробщик, сторож (вахтер), кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, столяр-плотник, швея, экспедитор, повар <***>, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту обуви	1,1
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	1,15

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Примерное положение
о распределении фонда стимулирующих выплат

1. Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам Школы, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются общим собранием работников Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ППО).

Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none">1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.2. Подготовка победителей, призеров, лауреатов, дипломантов олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований различного уровня.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса.4. Высокие результаты в творческой деятельности учащихся .5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся , профилактическая деятельность по формированию у учащихся здорового образа жизни.7. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, мастер-классах, методических объединениях).8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы у учащихся, родителей, общественности.9. Активное использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения.10. Систематическая и результативная деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.11. Работа по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов.12. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня .13. Эффективная организация воспитательной работы.14. За качественную работу, не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет Школы.15. Низкий уровень заболеваемости учащихся.16. Взаимодействие с семьями учащихся, отсутствие конфликтных ситуаций.

	17. Своевременное и качественное оформление документации. 18. Другое
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Эффективная реализация программы развития Школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований. 2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в Школе. 3. Эффективная организация инновационно- экспериментальной деятельности. 4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного дополнительного образования и сохранению контингента учащихся. 5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников. 6. Работа по стимулированию преподавателей к повышению их квалификации. 7. Другое
Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал	1. Работа по благоустройству территории, озеленение кабинетов и цветников, разбивка клумб. 2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ. 3. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. 4. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. 5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 6. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон. 7. Организация новых форм и методов работы. 8. Осуществление доставки хозяйственных и канцелярских товаров, оборудования и т.п. 9. Другое

3. К другим выплатам, осуществляемым из фонда стимулирующих выплат, относится выплата единовременной материальной помощи.

Выплата единовременной материальной помощи осуществляется в следующих случаях:

в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);

в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;

в связи с необходимостью длительного лечения работника;

в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия;

другое.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Базовые и повышающие коэффициенты для формирования ставок
(окладов) работников образовательных организаций

1. Базовый коэффициент			
	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина коэффициента
	Коэффициент уровня образования (К1)	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"	1,4
		высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "бакалавр"	1,35
		среднее профессиональное образование	1,2
		начальное профессиональное образование	1,1
		среднее (полное) общее образование	1,0
2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу			
2.1.	Коэффициент стажа работы (К3)	стаж работы до 2 лет стаж работы от 2 до 5 лет стаж работы от 5 до 10 лет стаж работы от 10 до 20 лет стаж работы 20 и более лет	0,05 0,10 0,15 0,20 0,25
2.2.	Коэффициент квалификации (К4)	квалификационная категория: высшая категория первая категория	0,25 0,20
2.3.	Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени (Кзв)	степень, звание, знаки: за ученую степень: доктор наук кандидат наук Государственные награды: ордена медали Почетные звания РФ, СССР, РСФСР: "Народный..." "Заслуженный..." "Мастер спорта международного класса..." ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный	0,5 0,45 0,5 0,4 0,4 0,3 0,3 0,2

		<p>работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник профтехобразования РСФСР", "Отличник физической культуры и спорта", «За достижения в культуре», «Отличник здравоохранения», «Отличник успехов в среднем специальном образовании»</p>	
2.4.	Коэффициент масштаба управления (K5)	<p>I группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 - руководители 0,7</p> <p>уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер 0,3</p> <p>уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,2</p> <p>II группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 - руководители 0,5</p> <p>уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер 0,2</p> <p>уровень 3 - руководители структурных подразделений 0,15</p> <p>III группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 - руководители 0,3</p> <p>уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 0,15</p> <p>3 - руководители структурных подразделений 0,1</p> <p>IV группа по оплате труда:</p> <p>уровень 1 - руководители 0,2</p> <p>уровень 2 - заместители руководителей, главный бухгалтер уровень 0,1</p> <p>3 - руководители структурных подразделений 0,05</p>	

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ДЛЯ РАСЧЕТА СТАВОК (ОКЛАДОВ) РАБОЧИХ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

	Разряд оплаты труда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	0,3	0,35	0,4	0,5	0,55	0,6	0,65	0,7

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,
ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ РАБОТАХ,
ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ ПРОИЗВОДИТСЯ
В ПОВЫШЕННОМ РАЗМЕРЕ

№ п/п	Наименование должностей	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Водители автобусов, специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), легковых автомобилей занятых перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), участников художественных коллективов для культурного обслуживания населения, имеющие 1 класс	0,6
2.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности	0,4
3.	Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	0,15
4.	Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства	0,15
5.	Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	0,15

Примечания.

1. В образовательных организациях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается в повышенном размере, утвержденные в других отраслях при условии выполнения соответствующих видов работ.

2. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в соответствии с настоящим перечнем в каждом конкретном случае решается образовательной организацией самостоятельно.

3. Оплата труда рабочих в повышенном размере устанавливается образовательной организацией строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых ими работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих в повышенном размере является существенным изменением условий трудового договора, о котором они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Коэффициент специфики работы (К2)

п/п	Вид деятельности	Коэффициент специфики
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 - 0,2
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
3.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
4.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, центров	0,2
5.	Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных организациях первые три года после окончания учебного заведения	0,3
6.	Педагогическим работникам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования и сразу по их окончании прибывшим на работу в образовательные организации, без соблюдения требований к стажу педагогической работы на период первых трех лет работы после окончания учебного заведения	0,15

Приложение 7
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Объемные показатели деятельности
образовательной организации

1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников организации, количество учащихся, сменность работы образовательной организации и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры и искусства.

2.1. Объем деятельности МБУДО Стародубская ДШИ при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся	За каждого учащегося	0.5 баллов
2.	Количество работников	За каждого работника	1 балл
3.	Дополнительно за работника: - имеющего высшую квалификационную категорию	За каждого работника	1 балл
4.	- имеющего первую квалификационную категорию Наличие двухсменного режима занятий Наличие структурных подразделений на базе других учреждений образования, культуры	За каждого работника За каждое подразделение до 100 учащихся;	0.5 балла 20 баллов До 20 баллов
5.	Реализация учреждением нескольких образовательных областей, направлений Наличие творческих коллективов, объединяющих: - до 10 человек - от 10 до 30 человек Наличие в учреждении культурно-просветительской деятельности Наличие выпускников, поступивших на обучение в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования по профилю учреждения (по итогам учебного года с учетом ранее закончивших обучение в школе)	От 3-х до 5 –ти От 5 до 7 Свыше 7 За каждый коллектив До 50 выступлений (выставок) в год До 100 выступлений (выставок) в год До 200 выступлений (выставок) в год Свыше 200 выступлений (выставок) в год До 5% от выпуска	10 баллов 15 баллов 20 баллов До 5 баллов До 10 баллов 5 баллов 10 баллов 20 баллов 30 баллов 5 баллов

		До 10% от выпуска До 20% от выпуска Свыше 20% от выпуска	10 баллов 15 баллов 20 баллов
6.	Наличие победителей в конкурсах различных уровней: Международных Всероссийских Межрегиональных Областных Зональных	За каждого победителя	1 балл 1 балл 1 балл 0.5 балла 0.3 балла
7.	Наличие в учреждении учащихся со специальными потребностями (дети – инвалиды) Наличие в учреждении используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждого обучающегося За каждый класс	1 балл До 10 баллов
8.	Наличие в учреждении специально оборудованных помещений (хранилища музыкальных инструментов, костюмов, другого оборудования), концертного (зрительного) зала Наличие специального оборудования, используемого в образовательном процессе: музыкальные инструменты, комплект звукоусилительной аппаратуры, станочное оборудование и т.д. Обновление музыкальных инструментов, оборудования, библиотечного фонда, видеотеки, фонотеки Наличие инновационной и экспериментальной деятельности	За каждое помещение До 10 единиц Свыше 10 единиц До 50 тысяч рублей До 100 тысяч рублей Свыше 100 тысяч рублей	До 5 баллов 5 баллов 10 баллов 10 баллов 20 баллов 30 баллов 20 баллов
10.	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений. Наружных туалетов, трансформаторных подстанций, 2-х и более учебных корпусов	За каждый вид	До 20 баллов
11.	Наличие в учреждении земельного участка в зависимости от их состояния и степени их использования	До 2 соток От 2 до 5 соток Свыше 5 соток	5 баллов 10 баллов 15 баллов
12.	Наличие дипломов победителей и финалистов всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства	За финалиста областного конкурса За победителя областного конкурса За победителя всероссийского конкурса	10 баллов 20 баллов 30 баллов
13.	Наличие дипломов победителей и финалистов всероссийских и областных смотров-конкурсов школ искусств	За финалиста областного конкурса За победителя областного конкурса За победителя	20 баллов 30 баллов

		всероссийского конкурса	50 баллов
--	--	-------------------------	-----------

3. Муниципальные организации образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
4.	Школы и другие общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организации дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий
в образовательных организациях г. Стародуба Брянской области

Контингент учащихся	Размер коэффициента		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени <1>
Обучающиеся в общеобразовательных организациях, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10

<1> Коэффициент применяется для высококвалифицированных кадров, привлекаемых к работе в образовательной организации на почасовой основе, в случае если они имеют стаж преподавательской работы более 5 лет. В противном случае для расчета применяется порядок почасовой оплаты.

Примечание:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из установленного размера базовой единицы.

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

3. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

I. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы
педагогических работников, условия установления (изменения)
объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей и домов ребенка;

1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю (на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»):

-учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

-педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах (1 час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количество часов установленной учетной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся.

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

1.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и **концертмейстерам**;

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям общеобразовательных организаций, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку (оклад);

заработная плата в размере ставки (оклада), если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку (оклад) и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и догрузке другой учебной работой не позднее чем за два месяца.

5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящих, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по вышеуказанным причинам.

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

6. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения собственника имущества организации либо уполномоченного собственником лица (органа).

II. Порядок исчисления заработной платы

2.1. Порядок исчисления заработной платы учителей, преподавателей.

2.1.1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения ставки (оклада) на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2.1.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год в том случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается одинаковое количество часов на предмет (дисциплину). Если учебными планами на каждое полугодие предусмотрено разное количество часов на предмет (дисциплину), то тарификация учителей и преподавателей производится раздельно по полугодиям.

2.1.4. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных)

общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки (оклада) заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.1.5. При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебную дисциплину по учебному плану, на проверку домашних контрольных работ, руководство курсовыми и выпускными квалификационными работами, групповые и индивидуальные консультации, 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов, экзаменов делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

2.1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по вышеуказанным причинам.

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

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.1 настоящего

приложения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку (оклад) заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.2. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с учащимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с приложением 8 к Положению. В размеры часовых ставок (окладов) заработной платы, предусмотренных Положением, включена оплата за отпуск.

IV. Порядок определения уровня образования

4.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

4.2. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда работников определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оплаты за труд, предусмотренной для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оплаты за труд для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оплаты труда (ставок (окладов) заработной платы), предусмотренной для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

4.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов

культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, оплата труда (ставки (оклады) заработной платы) устанавливается как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

4.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлена более высокая оплата за труд как для лиц, имеющих соответствующий педагогический стаж работы и образования.

V. Порядок определения стажа педагогической работы

5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих 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 т.д.). 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 о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно приложению 9 к Положению;

время работы в других организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 10 к Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 11 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 9 к Положению.

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ
В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с

	образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно- методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги- организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по

	производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	--

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ (УЧРЕЖДЕНИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ (УЧРЕЖДЕНИЯХ) ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных, здравоохранения;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций о порядке исчисления заработной платы могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 12
к Положению о системе оплаты
труда работников МБУДО
Стародубская ДШИ

Форма тарификационного списка
педагогических работников муниципальных
образовательных организаций

I. Тарификационный список педагогических работников
МБУДО Стародубская ДШИ

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания <*>	Стаж педагогичес кой работы на начало учебного года	Ставка (оклад) <*>	Повы шающ ие коэфф ициен ты	Нагрузка
1	2	3	4	5	6	7	8

Число часов в неделю		Зарботная плата в месяц		Итого зара бот ная плата
по должности «преподава тель»	по должности «концертмейс тер»	по должности «преподава тель»	по должности «концертмейс тер»	
9	10	11	12	13

Директор _____
Бухгалтер _____

<*> При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение ставки (оклада), составляется изменённый тарификационный список для данного преподавателя и указывается заработная плата, соответствующая новой ставке

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Директор
муниципального бюджетного
учреждения
дополнительного образования
«Стародубская детская
школа искусств им.А.И.Рубца»



И.А.Комягинская

протокол от 10.01.2022 № 1



В.П.Бурда

Приказ от 10.01.2022 № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУДО СТАРОДУБСКАЯ ДШИ

ПРИНЯТО

Решением общего собрания
работников МБУДО Стародубская ДШИ
от 10.01.2022 протокол № 68

СТАРОДУБ
2022

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 15 декабря 2008 года N 112-З "Об установлении отраслевой системы оплаты труда для работников образовательных учреждений Брянской области"; Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Стародубского муниципального округа Брянской области, утверждённым постановлением администрации Стародубского муниципального округа от 22.09.2020 № 245; постановлением администрации Стародубского муниципального округа Брянской области от 28.09.2021 №1274; Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца», принятым решением общего собрания работников МБУДО Стародубская ДШИ от 01.10.2021 протокол № 66 и утверждённым приказом директора МБУДО Стародубская ДШИ от 01.10.2021 № 110.

1.2 Выплаты стимулирующего характера - выплаты работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца» (далее по тексту – Школа), устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются общим собранием работников Школы с учётом мнения первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО). Решение оформляется протоколом собрания, на основании которого издается приказ директора Школы.

1.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы осуществляется ежемесячно.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы устанавливаются по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для стимулирующих выплат
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none">1. Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.2. Подготовка победителей, призеров, лауреатов, дипломантов олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований различного уровня.3. Использование в образовательной деятельности инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий, способствующих повышению

	<p>качества образовательного процесса.</p> <p>4. Высокие результаты в творческой деятельности учащихся.</p> <p>5. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий высокого качества.</p> <p>6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья учащихся, профилактическая деятельность по формированию у учащихся здорового образа жизни.</p> <p>7. Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, мастер-классах, методических объединениях).</p> <p>8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Школы у учащихся, родителей, общественности.</p> <p>9. Активное использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий обучения.</p> <p>10. Деятельность, направленная на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних.</p> <p>11. Работа по подготовке учащихся выпускных классов к сдаче обязательных экзаменов.</p>
--	---

	<p>12. Победа в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.</p> <p>13. Эффективная организация воспитательной работы.</p> <p>14. Качественная работа, не входящая в круг основных обязанностей и повышающая авторитет Школы.</p> <p>15. Низкий уровень заболеваемости учащихся.</p> <p>16. Взаимодействие с семьями учащихся, отсутствие конфликтных ситуаций.</p> <p>17. Сохранение контингента учащихся.</p> <p>18. Своевременное и качественное оформление документации.</p> <p>19. Другое.</p>
--	--

<p>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная реализация программы развития Школы, комплексно-целевых, авторских программ, исследований. 2. Создание системы и проведение мониторинга учебно-воспитательного процесса в Школе. 3. Эффективная организация инновационно-экспериментальной деятельности. 4. Эффективная деятельность по соблюдению прав граждан на получение общедоступного бесплатного дополнительного образования и сохранению контингента учащихся. 5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников. 6. Работа по стимулированию преподавателей к повышению их квалификации. 7. Другое.
<p>Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа по уборке и благоустройству территории Школы, территории возле памятника А.И.Рубцу; озеленение кабинетов и цветников; разбивка клумб, посадка цветов и прополка клумб возле Школы и памятника Рубцу. 2. Своевременная, оперативная уборка помещений, уборка помещений во время ремонтных работ. 3. В зимнее время очистка от снега территории Школы. 4. Оформление пособий, материалов, наглядной агитации. 5. Осуществление погрузочно-разгрузочных работ. 6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 7. Подготовка объектов к зимнему сезону, утепление и оклейка окон. 8. Организация новых форм и методов работы. 9. Осуществление доставки хозяйственных и канцелярских товаров, оборудования и т.п. 10. Обеспечение ремонта множительной техники. 11. Индивидуальный раскрой и пошив большого количества сценических костюмов для учащихся, покупка тканей, реквизита и т.п. 12. Выполнение срочных пошивочных работ к праздничным мероприятиям по заявкам отдела культуры администрации Стародубского муниципального округа. 13. Другое.

1.6. К другим выплатам, осуществляемым из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы, относятся выплаты материальной помощи.

1.7. Единовременная материальная помощь работникам Школы может выплачиваться в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) или самого работника – 10000 рублей;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи – 10000 рублей;

- в связи с необходимостью длительного лечения работника – 10000 рублей;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия – 10000 рублей;
- в связи со сложившимися семейными обстоятельствами по усмотрению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учётом причины необходимости выплаты материальной помощи и частоты обращения в комиссию за оказанием материальной помощи – 3000 рублей.

1.8. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

1.9. Виды, условия и порядок выплат стимулирующего характера руководителю (директору Школы) устанавливаются на основании положения о выплатах стимулирующего характера руководителю муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца» Стародубского муниципального округа Брянской области.

1.10. Конкретный размер стимулирующих выплат директору Школы устанавливается приказом начальника отдела культуры, туризма, молодёжной политики и спорта администрации Стародубского муниципального округа Брянской области.

1.11. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случаях:

- невыполнения или некачественного выполнения установленного объёма дополнительных работ;
- нарушения трудовой дисциплины;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Для вознаграждения преподавателей и других сотрудников Школы может выплачиваться премия – это единовременное денежное вознаграждение.

1.13. Премия выдаётся:

1.13.1. в связи с профессиональными праздниками (Днём учителя, Днём работника культуры) – **4600 рублей**;

1.13.2. в связи с круглой датой работника (20,30,40,50,55,60,65,70 и т.д. лет) – **5000 рублей**;

1.13.3. по итогам 1 и 2 полугодия – **1000 рублей в каждом полугодии**:

- за 100%-ную сохранность контингента учащихся для преподавателей музыкального отделения; для преподавателей хореографического отделения сохранность контингента учащихся - не менее 94% в каждом полугодии (снижение контингента по причине перемены места жительства, состояния здоровья при наличии медицинского документа не учитывается, а также учитывается контингент только основных учащихся (без учащихся, занимающихся в творческих коллективах по заявлениям родителей после получения свидетельства об окончании Школы);

1.13.4. за своевременное и качественное оформление и сдачу документов в 1 и 2 полугодиях - **1000 рублей**.

1.13.5 в связи с юбилеем Школы всем работникам 3000 рублей.

1.14. Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия (при необходимости) нового положения.

1.15. Дополнения и изменения могут вноситься (при необходимости) в том же порядке, что и при принятии положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО Стародубская ДШИ в соответствии с пунктом 1.3. данного положения.

1.16. Школа самостоятельно распоряжается фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

1.17. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца» является приложением к коллективному договору.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией (приказ «Об утверждении комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Стародубская детская школа искусств им. А.И.Рубца» от 10.01.2022 № 4), в которую входят директор школы (на правах председателя комиссии); заместитель директора по учебно-воспитательной работе (на правах заместителя председателя комиссии); председатель первичной профсоюзной организации (секретарь); заведующие отделениями; преподаватель музыкально-теоретических дисциплин.

Комиссия проводит заседания ежемесячно.

2.2. Ко дню распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместитель директора по учебно-воспитательной работе (заместитель председателя комиссии) на основании предложений заведующих отделений, преподавателя музыкально-теоретических дисциплин оформляет данные предложения в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в письменном виде.

2.3. Комиссия правомочна принимать решения в случае присутствия более половины её членов.

2.4. Решение комиссии принимается путём голосования простым большинством голосов. В случае равенства голосов председатель комиссии имеет два голоса.

2.5. Решение комиссии оформляется протоколом, подписывается всеми присутствующими при голосовании членами комиссии. Члены комиссии, отсутствующие на заседании, подлежат ознакомлению с протоколом в письменной форме под подпись

2.6. На основании решения комиссии издаётся приказ директора по Школе. С данным приказом в письменной форме подлежат ознакомлению председатель первичной профсоюзной организации Школы и работники Школы. Выписка из приказа по установленной форме предоставляется в централизованную бухгалтерию отдела культуры, туризма, молодёжной политики и спорта администрации Стародубского муниципального округа Брянской области до 20-го числа каждого месяца.

2.7. При повышении окладов фонд заработной платы, включая и стимулирующую часть фонда оплаты труда, должен индексироваться на коэффициент повышения.

2.8. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к **среднему окладу преподавателей на 1 сентября нового учебного года, в конкретной денежной сумме - премии, материальная помощь**. При необходимости средний оклад преподавателей может определяться и на 1 января текущего учебного года.

2.9. Стимулирующие выплаты за дополнительную работу.

2.9.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, включаются: руководство отделениями, профсоюзная общественная работа (статья 377 Трудового Кодекса РФ), совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются также за высокую результативность работы, качество работы, сложность работы, напряжённость, интенсивность труда.

3. Стимулирующие выплаты.

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за выполнение дополнительной работы комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы:

3.1.1. За руководство отделениями с учётом количества учащихся на отделении:

- сольного пения – **11% среднего оклада преподавателей;**
- фортепианного и класса скрипки – 22%;
- народного – 22%;
- хореографического – 22%;

3.1.2. Председателю первичной профсоюзной организации ДШИ – **31% среднего оклада преподавателей** за дополнительную (общественную) работу,

статья 377 Трудового Кодекса РФ.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются также за:

3.2.1. Преподавателям хореографии за напряжённость и интенсивность труда, творческий вклад в развитие образовательной деятельности; занятия ансамблей в вечернее время; подбор костюмов; покупку тканей; репетиции к концертам и т.п.:

- **34 % среднего оклада преподавателей**, если общее количество детей в классах не превышает 50 человек;

- **45% среднего оклада преподавателей**, если общее количество детей в классах свыше 50 человек;

3.2.2. Преподавателю оркестра народных инструментов за работу с творческим коллективом, за напряжённость и интенсивность труда - **31% среднего оклада преподавателей**.

3.2.3. Концертмейстерам на уроках хореографии – **50% заработной платы** концертмейстерских часов на уроках хореографии за напряжённость труда и большой объем работы.

3.2.4. Секретарю-машинистке, за дополнительный объём работы: оформление документов и отчётов в Пенсионный фонд; оформление документов для выплаты дополнительного вознаграждения за выслугу лет работникам, занятым на работах на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС; оформление документов на предоставление дополнительно оплачиваемого отпуска за проживание в зоне РЗ, размещение информации на официальном сайте Школы; работу в кабинете СБИС; оформление и доставка в организации актов учета электроэнергии, водо- и тепло снабжения и др.; за неблагоприятные условия труда при работе с компьютером - **80% оклада секретаря**.

3.2.5. За участие в разработке и реализации программы развития школы – **до 100% среднего оклада** преподавателей в зависимости от вклада в разработку и реализацию программы развития Школы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.6. За разработку экспериментальных образовательных программ в области искусств – **50% среднего оклада преподавателей** за каждую программу.

3.2.7. За составление: новых дополнительных общеразвивающих программ в области искусств – **30%** среднего оклада преподавателей; отдельных новых образовательных программ по учебным предметам к ним (при необходимости)– **10% среднего оклада преподавателей** за каждую программу.

3.2.8. За диагностику потребностей населения в дополнительном образовании, результатов обучения учащихся, микроклимата в коллективе и др. – **5% среднего оклада преподавателей**.

3.2.9. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда – **до 25% оклада заместителя директора** за срочную работу, требующую дополнительного рабочего времени, выходящего за рамки основного рабочего времени заместителя директора.

3.2.10. За дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, по совместной работе преподавателей и концертмейстеров с педагогами общеобразовательных школ, с общественностью, учреждениями и предприятиями города и округа; за разработку сценария, режиссёрскую работу, за организацию и проведение концертов, тематических вечеров, творческих вечеров, юбилейных и других праздничных мероприятий, за дополнительную работу с родителями и учащимися школы по патриотическому воспитанию – **до 100% среднего оклада преподавателей** в зависимости от объёма и качества работы (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.11. За дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, по разработке сценария, режиссёрскую работу, за организацию и проведение детских утренников, новогодних праздников и др. преподавателям – **до 20% среднего оклада преподавателей** в зависимости от объёма и качества работы по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2.12. За работу преподавателей в составе жюри муниципальных конкурсов, смотров в выходные дни, за пределами основного рабочего времени – **10% среднего оклада преподавателей.**

3.2.13. За зональные открытые уроки, зональные методические занятия, открытые уроки в рамках проведения муниципальных методических мероприятий, обобщение опыта – **50 % среднего оклада преподавателей.**

3.2.14. За просветительную работу (лекции, доклады) за пределами основного рабочего времени по темам, не входящим в образовательные программы, – **20% среднего оклада преподавателей.**

3.2.15. За муниципальные и межрайонные конкурсы, смотры, фестивали, олимпиады учащихся, преподавателей, концертмейстеров, а также конкурсы, смотры, фестивали, организованные администрацией Стародубского муниципального округа и названные всероссийскими или международными, - из расчёта среднего оклада преподавателей:

Места	Солисты	Ансамбли
Гран-при	12%	15%

лауреаты: 1 степени 2 степени 3 степени	10% 9% 8%
дипломанты 1 степени 2 степени 3 степени	7% 6% 5%

или победитель - **10%**,
призёр – **8 %**.

3.2.16. За лауреатство учащихся, преподавателей, концертмейстеров в зональных конкурсах, смотрах, фестивалях, проводимых отделом образования администрации Стародубского муниципального округа и департаментом образования и науки Брянской области - **7 % среднего оклада преподавателей** при условии участия от Стародубской ДШИ (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.17. За лауреатство учащихся, преподавателей, концертмейстеров в **областных конкурсах**, смотрах, фестивалях, проводимых отделом образования администрации Стародубского муниципального округа и департаментом **образования и науки Брянской области - 10% среднего оклада преподавателей** при условии участия от Стародубской ДШИ (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

За звание дипломанта учащихся, преподавателей, концертмейстеров в **областных конкурсах**, смотрах, фестивалях, проводимых отделом образования администрации Стародубского муниципального округа и департаментом **образования и науки Брянской области - 5% среднего оклада преподавателей** при условии участия от Стародубской ДШИ (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.18. За **лауреатство** учащихся, преподавателей, концертмейстеров в **зональных** конкурсах, фестивалях, олимпиадах по профилю работы школы при условии участия от Стародубской ДШИ – из **расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты-инструменталисты, ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
---------	---------------	---	----------------------------------

Гран-при	30%	35%	40 %
1 степени	25%	30%	35%
2 степени	20%	25%	30%
3 степени	15%	20 %	25%

3.2.19. За звание **дипломантов** учащихся, преподавателей, концертмейстеров в зональных конкурсах, фестивалях, олимпиадах по профилю работы школы при условии участия от Стародубской ДШИ – из **расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты инструменталисты, ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
1 степени	10%	15%	20 %
2 степени	5%	10%	15%
3 степени	3%	5%	10%

3.2.20. За звание дипломантов, финалистов, победителей учащихся, преподавателей, концертмейстеров в зональных конкурсах, фестивалях, олимпиадах по профилю работы школы при условии участия от Стародубской ДШИ – из **расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты-инструменталисты, ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
	3%	5%	10%

3.2.21. За лауреатство учащихся, преподавателей, концертмейстеров в областных, межрегиональных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, а также **при условии участия по приказу директора** в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах коммерческого плана – из **расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
Гран-при	40%	45%	50 %
1 степени	35%	40%	45%
2 степени	30%	35%	40%
3 степени	25%	30 %	35%

3.2.22. За звание дипломантов учащихся, преподавателей, концертмейстеров в областных, межрегиональных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, а также **при условии участия по приказу директора** в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах коммерческого плана – **из расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
1 степени	20%	25%	30%
2 степени	15%	20%	25%
3 степени	10%	15 %	20%

3.2.23. За звание **дипломантов**, финалистов, победителей учащихся, преподавателей, концертмейстеров, за успешное выступление учащихся, преподавателей, концертмейстеров, отмеченное специальной грамотой или дипломом, в областных, межрегиональных конкурсах, а также **при условии участия по приказу директора** в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах коммерческого плана – **из расчёта среднего оклада преподавателей:**

	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
	10%	15 %	20%

3.2.24. Участие учащихся, преподавателей, концертмейстеров по собственному желанию в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, олимпиадах, фестивалях коммерческого плана в случае побед **выплатам из стимулирующего фонда не подлежит.**

3.2.25 За лауреатство учащихся, преподавателей, концертмейстеров в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, организуемых Министерством культуры Российской Федерации, при условии участия от Стародубской ДШИ по приказу директора Школы - **из расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
Гран-при	45%	50%	55 %
1 степени	40%	45%	50%
2 степени	35%	40%	45%
3 степени	30%	35 %	40%

3.2.26. За звание дипломантов учащихся, преподавателей, концертмейстеров в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, организуемых Министерством культуры Российской Федерации, при условии участия от Стародубской ДШИ по приказу директора Школы - **из расчёта среднего оклада преподавателей:**

Степень	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
1 степени	25%	30%	35%
2 степени	20%	25%	30%
3 степени	15%	20 %	25%

3.2.27. За звание дипломантов, финалистов, победителей учащихся, преподавателей, концертмейстеров в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, фестивалях, олимпиадах, организуемых Министерством культуры Российской Федерации, при условии участия от

Стародубской ДШИ по приказу директора Школы - из расчёта среднего оклада преподавателей:

	Сольное пение	Солисты инструменталисты и ансамбли от 2-х до 5 чел.	Ансамбли от 6-ти человек и более
	15%	20 %	25%

3.2.28. Грамоты и дипломы за участие учащихся в конкурсах, смотрах, фестивалях любого уровня **не являются** основанием для стимулирующих выплат.

3.2.29. За концертмейстерскую и иллюстраторскую работу при условии специально подготовленных конкурсных номеров и в случае победы – **50% от процентов, положенных преподавателю**, подготовившему учащихся – дипломантов, учащихся – лауреатов; преподавателю, ставшему дипломантом, лауреатом конкурсов, смотров, фестивалей, олимпиад разного уровня.

3.2.30. За иллюстраторскую работу при условии выступления с готовыми номерами, выученными на уроках как программные произведения по индивидуальному или репертуарному плану – **1% среднего оклада преподавателей** за каждое произведение.

3.2.31. За дополнительную работу преподавателя и концертмейстера вне основного рабочего времени по подготовке учащихся к экзаменам, конкурсам, фестивалям, концертам и др. за каждую репетицию (40 минут) – **5 %** оклада концертмейстера при условии, что данная работа не учтена в основной учебной нагрузке.

3.2.32. За дополнительную работу преподавателя музыкально-теоретических дисциплин по подготовке учащихся к олимпиадам, конкурсам по сольфеджио, музыкальной литературе и др. за каждый урок (40 минут) – **5%** оклада преподавателя при условии, что данная работа не учтена в основной учебной нагрузке

3.2.33. За подготовку учащихся, преподавателей, концертмейстеров и участие в выходные дни и за пределами основного рабочего времени в городских, районных, выездных концертах, тематических вечерах и других культурных мероприятиях, а также концертах по приглашению учреждений, предприятий, организаций города – **1% среднего оклада преподавателей** за каждый инструментальный, вокальный номер (соло);

хореографический номер с участием в нем от 1-го до 3-х учащихся – **2% среднего оклада преподавателей** за

каждый номер;

с участием от 4-х до 6-ти учащихся – **3% среднего оклада преподавателей** за каждый номер;

с участием 7-ми и более учащихся - **4% среднего оклада**

преподавателей за каждый номер

(по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учётом затрат времени и объёма работ по подготовке к выступлению, с учётом обновления репертуара для учащихся отделения сольного пения и инструменталистов);

за выступление оркестра народных инструментов - руководителю оркестра **4%** среднего оклада преподавателей за каждый номер;

за выступление инструментального ансамбля с участием от 6-ти учащихся – руководителю **3%** среднего оклада преподавателей за каждый номер;

за выступление инструментального ансамбля с участием от 2-х до 5-ти учащихся, хоровых коллективов - руководителю **2 % среднего оклада** преподавателей за каждый номер.

3.2.34. За организацию и проведение внутришкольных внеклассных мероприятий с учащимися в выходные дни и за пределами основного рабочего времени – **5% среднего оклада преподавателей** (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.35. За ведение протоколов заседаний Педагогических советов - **10 % среднего оклада преподавателей**, общих собраний работников, общешкольных родительских собраний – **5 % среднего оклада преподавателей** за каждый протокол.

3.2.36. За поступление учащихся в колледжи искусств, высшие учебные заведения искусств и культуры по профилю работы школы - преподавателям, по чьим предметам сдавал бывший учащийся Школы вступительные экзамены:

преподавателю по основной дисциплине (специальности) – **100% среднего оклада преподавателей**;

по сопутствующим дисциплинам (предметам) – **50 % среднего оклада преподавателей** (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учётом конкретной ситуации: сдавал ли учащийся вступительный экзамен по сопутствующим предметам или проходил собеседование и т.п.).

3.2.37. За поступление учащихся в педагогические университеты (институты), музыкально-педагогические отделения техникумов на музыкальные отделения и по профилю работы школы – преподавателю по основной дисциплине (специальности) **50% среднего оклада преподавателей**.

3.2.38. Премия за досрочное и качественное выполнение плановых и профилактических работ, непредвиденных аварийных работ, работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций, иных ремонтных работ - **до 100% среднего оклада преподавателей** в зависимости от объёма, сложности и качества работ (по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда).

3.2.39. За звание победителя в муниципальном конкурсе педагогического мастерства среди работников дополнительного образования – **70 % среднего оклада преподавателей**.

3.2.40. За участие (лауреат, призёр)) в муниципальном конкурсе

педагогического мастерства среди работников дополнительного образования - **35 % среднего оклада преподавателей.**

3.2.41. За звание победителя (1-ое место) в школьных конкурсах педагогического мастерства –**50 % среднего оклада преподавателей, за 2-ое место – 30%, за 3-е место -10%.**

3.2.42. За победу в областном конкурсе педагогического мастерства из расчёта **среднего оклада преподавателей:**

Гран-при	Лауреаты			Дипломанты		
	1 степени	2 степени	3 степени	1 степени	2 степени	3 степени
200%	180 %	160%	140%	120%	100%	80%

За участие в финале – 60%.

3.2.43. За результативное участие преподавателей в областной конференции «Педагогические инициативы» - **20 % среднего оклада преподавателей.**

3.2.44. За участие учащихся в зональных конкурсах «Дебют»:

- за звание лауреата (победителя) - **20% среднего оклада преподавателей,**
- за звание дипломанта (призёра) – **10 % среднего оклада преподавателей.**

3.2.45. За звание лауреатов, дипломантов, финалистов, победителей (без места) учащихся в областном конкурсе «Дебют» - **30% среднего оклада преподавателей.**

3.2.46. Премия за общественно-полезный труд (субботники и т.п.) - **600 рублей за 1 выход.**

4. Установить стимулирующие выплаты за выполнение дополнительной работы с учётом фактически отработанного времени:

вахтёру – 5586,75 руб. за работу по уборке и благоустройству территории Школы, территории возле памятника А.И.Рубцу; по озеленению кабинетов и цветников; по разбивке клумб, посадке цветов и прополке клумб возле Школы и памятника Рубцу; по подготовке к зимнему сезону, по утеплению и оклейке окон; по очистке от снега территории Школы в зимнее время; по своевременной оперативной уборке

помещений во время ремонтных работ; по осуществлению доставки хозяйственных товаров, оборудования и др.;

швее –9688,5 руб. за работу по индивидуальному раскрою и пошиву большого количества сценических костюмов для учащихся, покупку тканей, реквизита и т.п.; за выполнение срочных пошивочных работ к праздничным мероприятиям по заявкам отдела культуры администрации Стародубского муниципального округа и др.; за работу по благоустройству территории Школы и возле памятника А.И.Рубцу и др.;

секретарю – 6796,0 руб. за обеспечение ремонта множительной техники; за работу по благоустройству территории Школы, территории возле памятника А.И.Рубцу, по озеленению цветников, разбивке клумб, посадке цветов возле Школы; за оформление пособий, материалов, наглядной агитации; за покупку и доставку канцелярских товаров, оборудования и др.

5.Экономия фонда заработной платы направлять на выплаты стимулирующего характера в соответствии с данным положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО Стародубская ДШИ.

6. Заключительное положение.

6.1. Выплаты снижаются или отменяются по решению комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в следующих случаях:

6.1.1. При нарушении инструкций по технике безопасности, охране труда по всем видам деятельности, охране жизни и здоровья детей.

6.1.2. При наличии нарушений Правил внутреннего трудового распорядка Школы, Устава Школы.

6.1.3. При нарушении этики общения с детьми, родителями, коллегами, администрацией Школы.

6.1.4. За нарушение и претензии со стороны СЭС и других контролирующих органов по организации учебно-воспитательного процесса.

6.1.5. За неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных инструкций.

6.1.6. За время нахождения на больничном.



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
И.А.Корягинская

И.А.Корягинская

10.01.2022 протокол № 1

Соглашение

на проведение мероприятий по охране труда на 2022 год

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Стародубовская детская

школа искусств им. А.И.Рубца»



УТВЕРЖДАЮ
ДИРЕКТОР МБУДО
Стародубовская ДШИ

В.П.Бурда

Приказ от 10.01.2022 № 2

Руководитель Бурда Валентина Петровна

Председатель первичной профсоюзной организации Корягинская Ирина Александровна

Заключили настоящее соглашение о том, что муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Стародубовская детская школа искусств им. А.И.Рубца» обязуется в течение 2022 года выполнить следующие

мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учёта	Стоимость в работ, тыс.руб.	Срок выполнения	Ответственные лица
	I. Организационные мероприятия				

1.	Обучение работников навыкам оказания первой помощи	17	4,25 бюджет	апрель	Бурда В.П.
2.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда, положений (по необходимости)		0,6 внебюджет	весь период при необходимости	Бурда В.П.
3.	Организация обучения по нормам и правилам работы в электроустановках напряжением до 1000 В ответственного за электрохозяйство;	1	2,3 бюджет	февраль	Бурда В.П.
4.	Организация обучения по правилам технической эксплуатации тепловых энергоустановок, правилам техники безопасности при эксплуатации теплопотребляющих установок и тепловых сетей потребителей, правилам учёта тепловой энергии и теплоносителя ответственного за тепловое хозяйство.	1	2,65 бюджет	ноябрь	Бурда В.П.
5.	Обучение руководителей и специалистов по охране труда, члена комитета по охране труда: 3 члена комитета по ОТ, 13 преподавателей	16	8,0 бюджет	март	Бурда В.П.
II. Технические мероприятия					
6.	Испытание диэлектрических перчаток	2 пары 2 раза в год	1,2 внебюджет	март сентябрь	Бурда В.П.
7.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	1	2,9 бюджет	июнь-август	Бурда В.П.
8.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами:				Бурда В.П.
	- ремонт, замена перегоревших люминесцентных ламп стартеров, дросселей в классах, служебных и бытовых комнатах, в местах прохода работников и учащихся;	30 20 5	2,1 0,5 1,0 внебюджет	весь период при необходимости	
	- замена перегоревших энергосберегающих ламп в классах, служебных и бытовых комнатах, в местах прохода работников и учащихся; - замена перегоревших светодиодных ламп в классах, служебных комнатах, в местах прохода работников и учащихся;	20 10	1,8 9,4 внебюджет	весь период при необходимости	
9.	Другие мероприятия при возникновении необходимости		7,0 бюджет, внебюджет	весь период при	Бурда В.П.

			жет	необход имости	
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1 0.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) .	17+ 1(пр едва рите льн ый)	48,0 бюджет	июнь- сентябрь	Зимонина Н.В.
1 1.	Оснащение классов и других помещений медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой помощи (по необходимости)		2,5 внебюд жет	август	Бурда В.П.
1 2.	Оснащение хозяйственными товарами для создания соответствующих санитарно-гигиенических условий		50,0 внебюд жет	весь период	Бурда В.П.
1 3.	Капитальный ремонт		5065,202 федерал ьный, областн ой, муницип альный бюджет ы,	июнь- сентябрь	Бурда В.П.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1 4.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, или связанных с загрязнением, специальной одеждой и другими СИЗ халат женский 2 x 1000 руб.	2	2,0 внебюд жет	июнь- август	Бурда В.П.
1 5.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами		15,0 внебюд жет	весь период при необход имости	Бурда В.П.

Приложение № 7

Согласовано:

Председатель выборного органа
первичной профсоюзной организации
И.А.Комягинская
протокол от 20.10.2020 № 9



Утверждаю

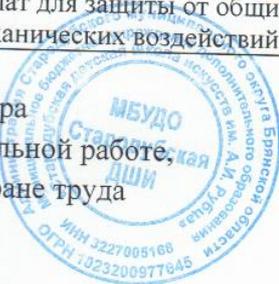
Директор МБУДО Стародубская ДШИ
В.П.Бурда
Приказ от 10.11.2020 № 128



Перечень профессий и должностей работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Стародубская детская школа искусств им. И.А.Рубца»,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды.

Наименование профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)
Вахтер	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Заместитель директора
по учебно-воспитательной работе,
ответственная по охране труда



Handwritten signature

Н.В.Зимонина

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день

1. Директор школы – 3 дня
2. Зам.директора по учебно-воспитательной работе – 3 дня

