

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ПАША ДА КАЛЫКЛАН ПАША ВЕР
ШОТЫШТО ДЕПАРТАМЕНТШЕ

МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
«ОРШАНКА РАЙОНЫСО КАЛЫКЛАН
ПАША ВЕР ШОТЫШТО РҮДЕР»
КУГЫЖАНЫШ КАЗНА ТӦНЕЖШЕ
(Марий Эл Республикын
«Оршанке районысо КПВШР» ККТ)

Пограничный ур., 19,
Оршанке, 425250
E-mail: zsnorchan@mari-el.ru

ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОРШАНСКОГО РАЙОНА»
(ГКУ Республики Марий Эл
«ЦЗН Оршанского района»)

ул.Пограничная , 19,
Оршанка, 425250
E-mail: zsnorchan@mari-el.ru

тел/факс (83641) 2-32-17/ 2-44-56 ОКПО 54679057, ОГРН 1021201850560, ИНН/КПП 1210000577/121001001

Исх. № 132
20.04.2017 год

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования « Детская школа искусств поселка Оршанка»

У В Е Д О М Л Е Н И Е о регистрации

Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования « Детская школа искусств поселка
Оршанка» на 2017-2020 годы.

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

Государственное казенное учреждение Республики Марий Эл
«Центр занятости населения Оршанского района» сообщает, что
Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования « Детская школа искусств поселка
Оршанка» на 2017-2020 годы.

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

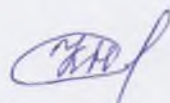
зарегистрирован 20 апреля 2017 года

(дата регистрации)

Регистрационный номер 21

Условий коллективного договора ухудшающих положение
работников по сравнению с трудовым законодательством и иными
нормативными актами, содержащими нормы трудового права, не
выявлены.

И. о. директора



Н.А. Кузьминых

Исп. Стрельникова Н.Н.
2-34-91

От Работодателя

От Работников

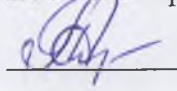
Директор

Представитель работников

МБУДО «Детская школа искусств
посёлка Оршанка»

МБУДО «Детская школа искусств
посёлка Оршанка»

Григорьев Д.В.

 Киселева Т.А.

06.04.2017



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»

на период с 06 апреля 2017 г.

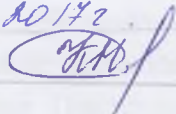
по 05 апреля 2020 г.

на 3 года

Принят на Общем собрании трудового коллектива

(протокол №1 от 06.04.2017)

*Процедура уведомительная
регистрация в государственном
казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр
занятости населения
Оршанского района»
Регистрационный номер 21*

*от 20.04.2017г.
И.О. директора *

Киселева Т.А.

пгт Оршанка

2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» (далее по тексту - Работники) и МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Григорьева Д.В. (далее по тексту - Работодатель).

1.2.2. Трудовой коллектив МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» в лице представителя работников, избранного тайным голосованием на общем собрании работников, Киселевой Т.А. (далее по тексту - Представитель).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Работники наделяют Представителя правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

1.5. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен на период с 06 апреля 2017 г. по 05 апреля 2020 г. полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;

- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;

- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех Работников Работодателя.

1.8. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Представителя. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

2. Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников

2.1. Работники обязуются:

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.2. Способствовать повышению эффективности образовательного процесса, улучшению качества знаний обучающихся, росту производительности труда.

2.1.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.1.6. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у Работодателя.

2.1.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.1.9. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.10. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в учебных аудиториях, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.11. Эффективно использовать имеющееся оборудование, бережно относиться к музыкальным инструментам, к персональным компьютерам и к иным предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы.

2.1.12. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора Работодателем.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательной программы.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Предоставлять Представителю информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представителя в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.

2.2.7. Сотрудничать с Представителем, предьявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.8. Соблюдать условия Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.9. Обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.11. Учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.12. В недельный срок со дня получения от Представителя требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. Работники имеют право:

2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и Договором.

2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении Договора и контроле за исполнением Договора.

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, Договором и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности Представителя:

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей Работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.6. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей.

2.5.7. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.8. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.9. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.10. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.11. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Договором, локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством РФ и Договором.

3.3. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

3.5.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.5.2. При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.5.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.5.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, если иное не предусмотрено соглашениями или трудовым договором.

3.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать

работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.10. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

3.11. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю, а для педагогических работников - 36 (тридцать шесть) часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины недельной нормы рабочего времени.

4.3. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках образовательного процесса, графиках отпусков.

4.6. Работодатель обязуется предоставить дополнительные дни отдыха в каникулярное время в течении учебного года:

4.6.1. За продолжительный непрерывный стаж работы в данной организации сроком 1 (один) календарный день в год за каждые 5 (пять) лет стажа.

4.6.2. Педагогическим работникам 2 (два) календарных дня для самостоятельного повышения квалификации работника за каждый межканикулярный период.

4.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения Представителя.

4.8. Всем педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения Представителя не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

4.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.10. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцать) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцать) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцать) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцать) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцать) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.11.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

4.11.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

4.11.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

4.11.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.11.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

4.11.6. Работникам в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

4.11.7. Иным Работникам - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения Работодателя.

5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

5.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

5.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работодатель выплачивает Работникам материальную помощь, кроме установленных законодательством РФ, при наличии экономии фонда заработной платы в следующих случаях:

Рождения у Работника ребенка в размере 3000 рублей.

Смерти Работника его близким родственникам в размере 3000 рублей.

Смерти близких родственников у Работника в размере 3000 рублей.

Юбилея 50, 55, 60, 65 лет в размере 5000 рублей.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Договором, трудовым договором, локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

7.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.4. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц – 14 и 28 числа каждого месяца путем выдачи денежных средств через кассу или либо переводится в кредитную организацию, которая производит обслуживание Работодателя или указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.5. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

7.5.1. При совмещении профессий (должностей) в объеме фактически отработанного времени.

7.5.2. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в объеме фактически отработанного времени.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Под гарантиями в Договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в Договоре понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

8.2. В случае направления Работника в служебную командировку ему возмещаются расходы:

- по проезду в 100% размере при предъявлении билета;

- по найму жилого помещения в 100% размере при предоставлении соответствующих документов;

- иные расходы, произведенные с согласия Работодателя.

Порядок возмещения расходов Работника, направленного в служебную командировку, устанавливается локальными нормативными актами Работодателя и трудовым законодательством РФ.

8.3. Работники, проживающие в домах с печным отоплением, обеспечиваются топливом.

8.4. Работникам, проживающим в благоустроенных домах, предоставляется компенсация по коммунальным услугам в размере 100% при предоставлении документов, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.5. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.

8.6. Работодатель обязуется руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата Работников согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.

9. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

9.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.5. Проведение специальной оценки условий труда.

9.2.6. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.7. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.8. Ознакомление Работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

9.2.9. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.2.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.12. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.2.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.14. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

9.2.15. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного Работниками органа инструкций по охране труда для Работников.

9.3. Работники обязаны:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

9.3.6. Знакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

9.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности. При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель Работодателя, другой уполномоченный Работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые Работодателем по гражданско-правовому договору.

10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется специально созданной Сторонами комиссией. В состав комиссии входят: Григорьев Д.В., Киселева Т.А., Шестакова И.А.

10.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением Договора.

10.3. Работодатель обязуется предоставлять по требованию Представителя отчет об исполнении обязательств по Договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

10.4. Представитель обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей, гарантии и компенсации Работникам.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представителя при принятии локальных нормативных актов.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11.3. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

12.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1- Правила внутреннего трудового распорядка к Договору), являющимся неотъемлемой частью Договора.

12.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

12.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

12.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

12.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

13. Заключительные положения

13.1. Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

13.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.3. Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

13.5. Договор составлен на 13 (тринадцать) листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

13.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

14. Список приложений

Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка (копия).

Приложение №2 – Положение об оплате труда работников МБУДО «Детская школа искусств поселка Оршанка».

Приложение №3 – Положение о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБУДО «Детская школа искусств поселка Оршанка».

Приложение №4 – Соглашение по охране труда



Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств посёлка Оршанка»

425250, РФ, Республика Марий Эл, п.Оршанка, ул. Советская, 85, тел.: (8-83641) 2-45-33

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 6 от 29 августа 2016 г.

Директор МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»

Д.В. Григорьев



Рассмотрено и принято на

Общем собрании работников

МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»

Протокол № 2 от 29 августа 2016 г.

Представитель  Т.А.Киселева

ПРАВИЛА

ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств посёлка Оршанка» (далее - учреждение).

Правила - являются локальным нормативным актом, регламентирующим трудовой распорядок в учреждении.

В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка принимаются Общим собранием трудового коллектива учреждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки или справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории, заверенные администрацией по месту основной работы.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.6. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- заключается и подписывается трудовой договор (на определенный срок, на неопределенный срок, на время выполнения определенной работы);

- издаётся приказ по учреждению на основании заключенного трудового договора, содержание которого должно соответствовать условиям данного договора;

- приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора;

- оформляется личное дело на нового работника;

- по требованию работника руководитель обязан выдать ему заверенную копию приказа.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (испытательный срок). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более 3 месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров — не более 6 месяцев), отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытаний.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Записи в трудовую книжку вносятся на основании приказа директора учреждения, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника в учреждении ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве учреждения.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- 1) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 2) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 3) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.11. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.13. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.14. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в

случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.16. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.19. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.21. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной

деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других

участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников учреждения.

3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.6. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.7. Педагогические работники учреждения обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в учреждении;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав учреждения,

- поддерживать дисциплину в учреждении на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия.

3.8. Работникам учреждения в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и

перерывов (перемен) между ними, без предупреждения работодателя;

- удалять обучающихся с уроков;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников учреждения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью учреждения;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3.9. Работники учреждения привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательством.

4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

4.1. В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

4.2. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать 14 и 28 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

- соблюдать требования по защите персональных данных работника;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. Для административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

5.3. 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 учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.4. Время начала занятий преподавателей должно соответствовать расписанию, которое находится у заведующего по учебно-воспитательной работе, а также размещено на информационных стендах учреждения для всеобщего обозрения.

5.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). 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 настоящими Правилами.

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

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

- работа на общих собраниях работников учреждения;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое 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;

- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых учреждением;

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

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

5.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.12. Для педагогических работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в каникулярный период, в период отмены для учащихся учебных занятий по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении экскурсий, выставок и других учебно-воспитательных мероприятий устанавливается локальными актами учреждения.

5.14. Для работников учреждения, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.15. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.16. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.17. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

5.18. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.23. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.26. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.27. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.28. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

5.29. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.30. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускается только согласия работника.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде в учреждении применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии (при наличии денежных средств);

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника, доводятся до сведения коллектива учреждения.

6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Республики Марий Эл и Оршанского муниципального района, представляться к другим видам поощрений.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. Дисциплинарное расследование нарушений работником учреждения норм профессионального поведения и (или) устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься рабочей деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени

отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.9. Директор учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета или Общего собрания трудового коллектива учреждения.

8. Ответственность работников учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств посёлка Оршанка»**

425250, РФ, Республика Марий Эл, п.Оршанка, ул. Советская, 85, тел.: (8-83641) 2-45-33

УТВЕРЖДАЮ

Приказ №2 от 10 января 2016 г.

Директор МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»

Д.В. Григорьев



Рассмотрено и принято на общем собрании работников МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»
Протокол № 1 от 10 января 2016 г.

Представитель Т.А. Киселева

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБУДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ПОСЁЛКА ОРШАНКА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Оршанского Муниципального района от 25 августа 2011 г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области искусств муниципального образования «Оршанский муниципальный район» в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения социальной поддержки, усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств посёлка Оршанка» (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда, определяет размеры окладов по категориям работников Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников 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».

2.2. Должностные оклады работников определяются по результатам тарификации на основе требований квалификационных характеристик путем умножения базовых окладов

на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, указанные в пункте 3.1. настоящего Положения.

2.3. Заработная плата работников учреждения определяется как сумма должностного оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе и компенсационных, стимулирующих и иных выплат, определяемых положением о размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБУДО «детская школа искусств посёлка Оршанка».

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

2.5. Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

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

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

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 присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3. Определение окладов по категориям работников Учреждения

Оклады определяются по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников.

Базовый оклад – 5850 рублей.

Квалификационный уровень, наименование должности	Повышающий коэффициент по занимаемой должности
--	--

1	2
2 квалификационный уровень:	
Концертмейстер среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу	1,06
высшее или среднее профессиональное (музыкальное) образование без предъявления требований к стажу	1,08
Концертмейстер I категории высшее или среднее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 3 лет	1,12
Концертмейстер высшей категории высшее профессиональное (музыкальное) образование и стаж работы в должности концертмейстера не менее 5 лет	1,2
4 квалификационный уровень:	
Преподаватель среднее профессиональное (педагогическое) образование или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы	1,18 – 1,4 1,18
высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет	1,2
высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 2 до 5 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению	1,22

деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет

высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении при стаже работы по специальности от 10 до 15 лет

1,24

Преподаватель I категории

высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении либо среднее профессиональное (педагогическое) образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 3 лет

1,26

Преподаватель высшей категории

высшее профессиональное (педагогическое) образование или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении и стаж работы в должности преподавателя не менее 5 лет

1,4

4. Компенсационные выплаты

4.1. К компенсационным выплатам относятся:

доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания работникам учреждений, с их письменного согласия, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

4.2. Условия и порядок установления доплат фиксируются в коллективных договорах, трудовом договоре работника, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, трудовым договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

4.3. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, размеры доплат с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.4. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера исчисляется исходя из должностного оклада.

4.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5. Вопросы оплаты труда педагогических работников

5.1. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются персональные выплаты в размере до 0,5 должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5.3. Фиксированные размеры оплаты труда педагогических работников не могут устанавливаться в зависимости от количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе), сложности и значимости преподаваемого учебного предмета (дисциплины), стоимости бюджетной образовательной услуги (ученико/часа, дето/часа) либо включать в себя выплаты, связанные с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и с другими видами дополнительной работы, а также выплаты за преподавательскую (педагогическую) работу, фактический объем которой превышает нормы часов, установленные за ставку заработной платы.

5.4. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы,

установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

6. Вопросы оплаты труда отдельных категорий работников, замещающих должности рабочих

6.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

6.2. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению не образует новый оклад.

6.3. Решение об установлении повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению принимается руководителем Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Размер выплат с применением повышающего коэффициента к должностному окладу по Учреждению определяется путем умножения должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера и иных выплат.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с объемными показателями деятельности муниципального учреждения, реализующих дополнительные предпрофессиональные общеобразовательные программы в области искусств, и порядком отнесения их к группам по оплате труда руководящих работников, согласно приложению № 1 к настоящему Положению, и составляет до 2,5 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 2,5
II	до 2,25
III	до 2,0
IV	до 1,8

7.3. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется исходя из средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за предыдущий календарный год, в соответствии с государственной статистической отчетностью учреждения по форме № ЗП-образование "Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала", утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 19 ноября 2014 года № 671 "Об утверждении статистического инструментария для проведения федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий

работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждений, занимающим должности служащих, присваивается квалификационная категория по итогам аттестации при условии их соответствия занимаемой должности.

Квалификационная категория учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа учреждения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения перееаттестации в порядке, установленном работодателем, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

По уважительной причине по представлению руководителя учреждения срок перееаттестации работника может быть перенесен на три месяца, в течение которого работнику выплачивается должностной оклад с учетом квалификационной категории.

Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории. По истечении одного года после выхода на работу квалификационная категория подтверждается при условии предоставления документов и отчета о работе по специальности за один год. В случае отказа работника от очередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается по истечению пятилетнего срока со дня ее присвоения.

По инициативе руководителя учреждения может назначаться внеочередная перееаттестация. В случае отказа работника от внеочередной перееаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня заседания аттестационной комиссии.

8.2. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), должностные оклады которых не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере не более чем базовый оклад по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

8.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Стоимость одного часа исчисляется из расчета минимального размера оплаты труда. Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться часовые ставки заработной платы, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**Объемные показатели деятельности
МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»
и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

I. Объемные показатели деятельности МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка».

1. Объемные показатели деятельности МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка» относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией.

2. Объем деятельности образовательной организации с целью определения группы по оплате труда руководителей исчисляется в баллах по следующим объемным показателям деятельности образовательной организации:

1	2	3	4
1. Контингент обучающихся			
1.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях	из расчета за каждого обучающегося	0,5
2.	Наличие в образовательных организациях обучающихся, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
3.	Количество обучающихся, получающих образование по договорам об оказании платных образовательных услуг	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20 суммарно
4.	Количество выпускников организаций дополнительного образования, поступивших в профессиональные образовательные организации в области искусств в текущем году	за каждого обучающегося	1, но не более 20 суммарно
5.	Количество трудоустроенных выпускников профессиональных образовательных организаций по профилю полученного образования в области культуры и искусств	за каждого трудоустроившегося	1, но не более 20 суммарно
6.	Количество обучающихся на дому по адаптированным	за каждого обучающегося дополнительно	0,5

образовательным программам (по медицинским показаниям)

2. Кадры

7.	Количество работников образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученое звание	1 0,3 0,5 1
8.	Количество педагогических работников, повысивших квалификацию и получивших удостоверение в течение года	за каждого	1
9.	Количество педагогических работников, подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течение года	за каждого	0,5
10.	Количество молодых специалистов	за каждого	0,5
3. Материально-техническая база			
11.	Готовность образовательной организации к новому учебному году в соответствии с установленными сроками		20
12.	Наличие оборудованных учебных кабинетов по учебным предметам	за каждый кабинет	1
13.	Наличие специально оборудованных хранилищ для музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного, методического фонда, мастерских по декоративно-прикладному искусству (керамика, дерево и др.), мастерских по ремонту и оформлению художественных работ, концертного зала в зависимости от его состояния и использования в работе	за каждую мастерскую	10, но не более 20 суммарно
14.	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в	за каждый зал	10, но не более 20 суммарно

	образовательном процессе, музея (выставочного зала)		
15.	Наличие оборудованной и используемой по целевому назначению библиотеки (в зависимости от состояния фонда и использования)		15
16.	Наличие на балансе образовательной организации музыкальных инструментов, художественных произведений, поставленных на государственный учет в качестве памятников искусства	за каждый предмет (единицу учета)	5, но не более 20 суммарно
17.	Наличие в образовательной организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	до 15, но не более 45
18.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15, но не более 45
19.	Отсутствие централизованного горячего водоснабжения и других коммунальных услуг		до 20
20.	Наличие теплотрассы на балансе образовательной организации		до 20
4.	Социально-педагогическая, деятельность	научно-педагогическая,	инновационная
21.	Наличие в образовательной организации коллегиальных органов управления	за каждый вид	10
22.	Проведение мероприятий по профилю деятельности образовательной организации:	за каждое мероприятие	
	на муниципальном уровне		5
	на республиканском уровне		10
23.	Количество реализуемых образовательных программ по видам музыкального искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций	до 10 образовательных программ (с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	5
			8

		от 11 до 15 образовательных программ	10
		(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	13
		более 15 образовательных программ	20
		(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	23
24.	Количество реализуемых образовательных программ по видам хореографического, изобразительного искусства для организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций	за каждую образовательную программу	5
		(с учетом наличия дополнительных предпрофессиональных программ в области искусств)	8
25.	За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня	за каждый вид	10
26.	Наличие творческих коллективов - победителей республиканских, всероссийских смотров, конкурсов (состав участников коллектива не менее 7 человек)	за каждый вид	5
27.	Наличие в образовательной организации базы педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования		до 10

2. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей деятельности образовательной организации, в соответствии со следующей таблицей:

Вид образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей по сумме баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации			
	I	II	III	IV

- | | | | | |
|--|-----------|--------|--------|--------|
| 1. Организации
дополнительного
образования | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |
|--|-----------|--------|--------|--------|

II. Порядок отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отраслевым органом управления культурой муниципального образования Оршанский муниципальный район на основании объемных показателей деятельности образовательной организации.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы в образовательной организации суммарное количество баллов по объемным показателям деятельности образовательной организации может быть увеличено отраслевым органом управления культурой муниципального образования Оршанский муниципальный район за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся образовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года.

7. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств посёлка Оршанка»**

425250, РФ, Республика Марий Эл, п.Оршанка, ул. Советская, 85, тел.: (8-83641) 2-45-33

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 2 от 10 января 2016 г.

Директор МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»
Д.В. Григорьев



Рассмотрено и принято на общем собрании работников МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»
Протокол № 1 от 10 января 2016 г.

Представитель  Т.А.Киселева

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
МБУДО «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ПОСЁЛКА ОРШАНКА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Оршанского Муниципального района от 25 августа 2011 г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области искусств муниципального образования «Оршанский муниципальный район» в целях упорядочения оплаты труда, обеспечения социальной поддержки, усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств поселка Оршанка» (далее - Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, перечень критериев качества выполняемых работ, перечень критериев и показателей деятельности для установления премий по итогам работы и порядок выплаты материальной помощи.

2. Виды выплат стимулирующего характера и условия их установления

2.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за стаж работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в следующих размерах (в

процентном соотношении от должностного оклада):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет – 20 процентов.

Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Надбавка за стаж работы назначается приказом директора Учреждения. Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменения её размера.

2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущем периодом, стабильность и рост качества обучения; подготовку призеров олимпиад, конкурсов различного уровня; проведение уроков высокого качества; участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения); снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел).

2.4. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директором на основании представленного педагогом самоанализа, по форме и в соответствии с критериями интенсивности и результативности педагогической работы, и с учетом мнения педагогического совета.

Конкретный перечень критериев интенсивности и результативности педагогической работы устанавливается данным положением (Приложение №1).

Надбавка устанавливается как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу приказом директора Учреждения на срок не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется.

2.5. Наличие дисциплинарных взысканий является основанием для приостановки выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.6. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ выплачивается ежемесячно и устанавливается работникам в следующих размерах:

до 1 000 рублей за почетные звания Республики Марий Эл "Заслуженный артист Республики Марий Эл", "Заслуженный деятель искусств Республики Марий Эл", "Заслуженный работник образования Республики Марий Эл", "Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл", "Заслуженный художник Республики Марий Эл" (со дня присвоения почетного звания);

до 1 500 рублей за почетные звания "Народный учитель Республики Марий Эл", "Народный артист Республики Марий Эл", "Народный художник Республики Марий Эл" (со дня присвоения почетного звания);

до 2 000 рублей за почетные звания "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации" (со дня присвоения почетного звания).

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, за счет средств бюджета Оршанского муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Надбавки за наличие почетного звания устанавливаются работникам учреждений при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности работника и выплачиваются за фактически отработанное время.

2.7. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

2.8. Работник имеет право на разовые стимулирующие выплаты в случаях:

- самостоятельного повышения квалификации, профессиональной переподготовке (при наличии документа, объемом не менее 16 часов) – до 3000 рублей;
- подготовку победителя (лауреата) конкурса:
- на районном уровне – до 500 рублей;
- на республиканском уровне – до 1000 рублей;
- на всероссийском и международном уровне – до 2000 рублей.

2.9. Педагогическим работникам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, устанавливаются персональные выплаты в размере до 0,5 должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

2.10. Абсолютный размер каждой выплаты стимулирующего характера, исчисляемой в процентном отношении к должностному окладу, определяется без учета других стимулирующих выплат.

3. Оказание материальной помощи

3.1. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с:

- тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения;
- рождения у Работника ребенка в размере 3000 рублей.
- смерти Работника его близким родственникам в размере 3000 рублей.
- смерти близких родственников у Работника в размере 3000 рублей.
- юбилея 50, 55, 60, 65 лет в размере 5000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению о размерах и порядке установления
выплат стимулирующего характера
педагогическим работникам МБУДО «Детская школа
искусств посёлка Оршанка»

Критерии интенсивности и результативности педагогической работы

№	Наименование критерия	Подтверждающие документы	Количество баллов	
1.	Участие в концертных программах творческого коллектива (<i>оркестра, ансамбля, хора, спектакля и др.</i>);	Документальное подтверждение (афиши, публикации в СМИ и т.д.), аудио, видеозаписи, фотографии, презентации	В качестве участника коллектива по 2 балла за каждое выступление, но не более 10 баллов	
	исполнение сольных концертных программ (<i>для преподавателей музыкальных и хореографических дисциплин</i>);		В качестве руководителя (режиссера, дирижера и т.д.), солиста, исполнителя главной роли, автора произведения (постановки) по 5 балла за каждый вид деятельности, но не более 15 баллов	
	персональных и сборных выставках (<i>для преподавателей изобразительного искусства</i>);			
	спектаклях (<i>для преподавателей театральных дисциплин</i>)			
2.	Организация и проведение школьных мероприятий (капустников, спектаклей, тематических выставок, конкурсов, экскурсий, культпоходов)	Документальное подтверждение (сценарии, афиши), аудио, видеозаписи, фотографии, презентации (<i>баллы суммируются, но не более 4 баллов</i>)	На уровне класса 1 балл	
			На уровне отделения 2 балла	
			На уровне школы 3 балла	
3.	Проведение открытых уроков, мастер-классов	Список открытых мероприятий, заверенный руководителем, по форме: дата, тема занятия, мероприятие, в рамках которого	На школьном уровне 1 балла	
			На муниципальном уровне 2 балла	
			На межрайонном уровне 3 балла	
			На республиканском уровне 4 балла	

		имело место данное выступление; план проведения мероприятия и др.	На межрегиональном, всероссийском уровне 5 баллов + 1 балл за каждое последующее выступление (но + не более 5 баллов)	
4.	Участие обучающихся (учащихся в классе преподавателя) в концертной и культурно-просветительской деятельности	Письменное подтверждение администрации ОУ, грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие и результат <i>Баллы суммируются, но не более 12</i>	Активная концертная (выставочная) деятельность на уровне Муниципальном (не менее 2 мероприятий) 3 балла	
			Концертная (выставочная) деятельность на уровне республики 4 балла	
			Наличие концертных выступлений, участие в выставках (исключая конкурсные, фестивальные мероприятия) на уровне межрегиональном, всероссийском; детскому коллективу присвоено звание «Образцовый» 5 баллов	
5.	Результаты участия воспитанников в конкурсных мероприятиях - конкурсах, олимпиадах, выставках	Грамоты, дипломы и иные документы, подтверждающие победу (лауреатство) на мероприятии <i>Один и тот же учащийся, достигший результатов на муниципальном и республиканском уровне (одного конкурсного мероприятия) оценивается по максимально достигнутому баллу (4 балла)</i>	Участие 1 балл, но не более 3 баллов	
			Муниципальный уровень (тур республиканского конкурса) 3 балла, но не более 6 баллов	
			Республиканский уровень 4 балла за каждого лауреата	
			Всероссийский, международный уровень (учредительство органа исполнительной власти в области	

			культуры и образования) 5 баллов за каждого лауреата (очная форма участия, кроме специальностей изобразительного искусства, теоретических дисциплин), но не более 15 баллов	
6.	Личное участие преподавателя в профессиональных конкурсах	Документы, подтверждающие результат <i>Выставляется имеющийся максимальный балл</i>	Участие 1 балл	
			Призовое место в муниципальных мероприятиях 3 балла	
			Призовое место в республиканских мероприятиях 4 балла	
			Призовое место в нескольких межрегиональном, всероссийских или международных мероприятиях 5 баллов	
7.	Наличие обобщенного педагогического опыта	Учебные и методические пособия, используемые в учебной работе и имеющие рецензии, отзывы <i>При наличии 2х и более работ + 1 балл за работу (но не более 3-х баллов)</i>	Одобрено на педагогическом совете школы 1 балл	
			Рекомендовано к использованию на муниципальном уровне 2 балла	
			Рекомендовано к использованию на межрайонном уровне 3 балла	
			Рекомендовано к использованию на республиканском уровне 4 балла	
			Рекомендовано к использованию на окружном, всероссийском уровне 5 баллов	

8.	Участие в разработке образовательных программ	Титульный лист программы с пояснительной запиской и рецензией	Одобрено на педагогическом совете школы 2 балла	
			Рекомендовано к использованию на муниципальном уровне 3 балла	
			Рекомендовано к использованию на межрайонном уровне 4 балла	
			Рекомендовано к использованию на республиканском уровне 5 баллов	
9.	Выступление в конференциях, семинарах, педчтениях, форумах и др.	Список, заверенный руководителем, по форме: дата, тема выступления, тема и уровень мероприятия, в рамках которого имело место данное выступление; выписки из протоколов, приказов; программы мероприятий и другие подтверждающие документы. <i>Баллы суммируются, но не более 12 баллов</i>	На муниципальном уровне 2 балла за каждое выступление	
			На межрайонном уровне 3 балла за каждое выступление	
			На республиканском уровне 4 балла за каждое выступление	
			На межрегиональном и всероссийском уровнях 5 баллов за каждое выступление	
10.	Наличие публикаций по методическим вопросам профессиональной деятельности в печатных изданиях, информации в СМИ	Публикации печатных изданиях статей, научных работ, видео-аудиоматериалы <i>При наличии опубликованных 2-х и более разных по содержанию методических работ на республиканском, межрегиональном, всероссийском уровнях +1 балл (но не более 3-х баллов)</i>	На муниципальном уровне 2 балла	
			На республиканском уровне 3 балла	
			На межрегиональном, всероссийском, международном уровнях 4 балла	

11.	Профессиональная активность преподавателя: участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов; руководство методическим объединением; педагогической практикой студентов	Приказы, выписки из приказов <i>Выставляется максимальный балл, соответственно уровню мероприятия. Мероприятия и баллы между собой не суммируются</i>	На муниципальном уровне 2 балла	
			На межрайонном уровне 3 балла	
			На республиканском уровне 4 балла	
			На межрегиональном и всероссийском уровне 5 баллов	
12.	Результаты качества образования	Выписка из аттестационной ведомости	Средний балл успеваемости от 4,00 до 4,60 2 балла	
			Средний балл успеваемости от 4,61 до 4,99 3 балла	
			Средний балл успеваемости 5,00 4 балла	
13.	Качественная работа с документацией	Журналы, личные дела, отчеты	Своевременность заполнения журналов, личных дел, сдача отчетов, информации 3 балла	
14.	Удовлетворенность участников образовательного процесса		Отсутствие обоснованных жалоб от родителей, опекунов, попечителей 1 балл	
			Отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися и их родителями 1 балл	
			Сохранность контингента 1 балл	
15.	Благоустройство школы		Поддержание чистоты и порядка в классе, оформление к праздникам, событиям 1 балл	
16.	Поощрения преподавателей <i>(за последние 3 года)</i>	Почетны грамоты и благодарности управлений культуры и образования,	На муниципальном уровне 2 балла	
			На республиканском уровне 4 балла	

		органов государственной власти, региональных, российских правительств и глав. <i>Баллы суммируются, но не более 11</i>	На всероссийском, международном уровнях 5 баллов	
17.	Результаты профориентационной работы преподавателя	Справка из СПО, ВУЗа	Наличие выпускников, продолживших обучение в профессиональных ОУ за последние 5 лет: по 10 баллов за каждого поступившего в республиканские профессиональные образовательные организации: колледж и художественное училище, по 3 балла за каждого поступившего в учебные заведения культуры и искусства за пределами региона	

* Учитывается результат за последние 6 месяцев, если не указано иной период;

** 1 балл равен 1% к должностному окладу.

Соглашение по охране труда

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств поселка Оршанка» и Трудовой коллектив МБУДО «Детская школа искусств поселка Оршанка» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2017 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить мероприятия по охране труда

№№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок исполнения	Ответств. за исполн. мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность				
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда	Рабочих мест	7	14000	Сентябрь	Григорьев Д.В.					
2.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Чел.	9	16000	Ноябрь	Григорьев Д.В.					

Директор МБУДО «Детская школа искусств посёлка Оршанка»
Д.В. Григорьев

Представитель работников

Т.А.Киселева

Соглашение по охране труда заключается на финансовый год (с января по декабрь)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587555

Владелец Завалина Марина Анатольевна

Действителен с 12.10.2022 по 12.10.2023