

От работодателя

Директор МБУ ДО «ДШИ № 3»

(должность руководителя)



Т.П. Жигунова

(расшифровка подписи)

МП

«16» 06 2025 г.

От работников

Директор МБУ ДО «ДШИ № 3»

(председатель профсоюзной организации)

О.Г. Садохина

(расшифровка подписи)

МП

«16» 06 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа

На период с «16» июня 2025 года по «15» июня 2028 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«16» июня 2025 года (протокол № 2)



1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Жигуновой Татьяны Петровны, действующей на основании Устава, и работники в лице своего представителя – председателя первичной профсоюзной организации Садохиной Ольги Георгиевны, именуемые далее «Работники».

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

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

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

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

3.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

3.9. Заработная плата выплачивается 4 и 19 числа каждого месяца.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

3.16. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.4. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

4.5. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 116 - 120 Трудового кодекса Российской Федерации);
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения председателя Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. 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 (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

4.7. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). 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. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. По письменному заявлению Работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

4.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.15. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

4.16. Граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения, имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

4.17. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации:

- правилами внутреннего распорядка;
- положением о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- положением о привлечении Работников к сверхурочной работе;
- списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

5. Охрана труда и пожарная безопасность

В целях обеспечения охраны труда:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

5.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

5.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

5.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

5.1.6. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

5.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работодатель обязуется освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.1.8. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

5.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

5.1.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.1.11. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

5.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

5.1.13. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

5.1.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

5.1.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

5.2. Профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

5.2.2. Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

5.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года.

5.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

5.2.5. Определить уполномоченных по охране труда и обеспечить их обучение.

5.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда.

В целях обеспечения пожарной безопасности в соответствии с федеральным законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

5.4. Работодатель имеет право:

5.4.1. Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

5.4.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

5.4.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

5.4.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

5.4.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

5.5. Работодатель обязан:

5.5.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

5.5.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

5.5.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

5.5.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

5.5.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

5.5.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

5.5.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

5.5.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

5.5.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

5.5.10. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

5.5.11. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

5.6. Работники обязуются:

5.6.1. Соблюдать требования пожарной безопасности.

5.6.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях противопожарного режима.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам.

6.4. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

7.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

7.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

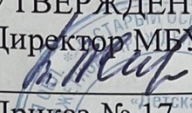
7.8. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

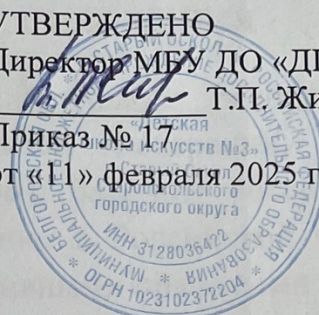
7.9. Контроль за исполнением Договора:

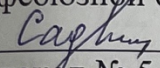
7.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

7.9.2. Стороны пришли к соглашению ежегодно на конференции работников - членов Профсоюзной организации определять направления расходования имеющихся средств Первичной профсоюзной организации и их размеры.

ПРИНЯТО
Общим собранием коллектива
МБУ ДО «ДШИ № 3»
Протокол № 2
от «10» февраля 2025 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ ДО «ДШИ № 3»
 Т.П. Жигунова
Приказ № 17
от «11» февраля 2025 года



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
 О.Г. Садохина
Протокол № 5
от «10» 02 2025 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 3»
Г. СТАРЫЙ ОСКОЛ СТАРООСКОЛЬКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

г. Старый Оскол
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

учреждение дополнительного образования – МБУ ДО «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа, (далее - Учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования (Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»);

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством

порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила принимаются на заседании общего собрания коллектива, утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
2. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
3. лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
4. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
5. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
6. иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

2.1.5. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

2.1.6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.7. 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 суде.

2.1.8. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой - у Работника (ст. 67 ТК РФ).

2.1.9. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

К педагогической деятельности в Учреждение допускаются лица, имеющие среднее или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

К педагогической деятельности в Учреждение не допускаются лица:

1. лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
2. имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) а преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные, тяжкие или особо тяжкие преступления;
4. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
5. имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляемым функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – 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;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.3. 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. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности. ст.351.1 ТК РФ

2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет руководитель Учреждения, который также знакомит Работника:

-с поручаемой работой, условиями труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);

-оплатой труда (совместно с работниками бухгалтерии и ведущим экономистом);

-с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности (совместно со специалистом по охране труда);

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (ч.3 ст.66 ТК РФ).

2.8. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.9. На каждого Работника ведётся личное дело, после увольнения Работника личное дело хранится в образовательном учреждении. При оформлении на работу Работник заполняет листок по учёту кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.10. О приёме работника в Учреждение делается запись в книге учёта личного состава.

2.11. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.12. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.13. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.14. Перевод Работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия Работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году (перевод без согласия Работника осуществляется в соответствии с частями второй и третьей статьи 722 ТК РФ). Работодатель обязан перевести Работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 72, 73 ТК РФ. Перевод на другую работу в пределах школы оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке Работника (за исключением временного перевода). Об изменении существенных условий труда Работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца до их введения, в письменном виде, в соответствии со статьёй 74 ТК РФ.

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

2.15.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2.15.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

2.15.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

2.15.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

2.15.5. по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.16. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.17. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.17.1. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работников, не допускается.

2.17.2. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.17.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора Работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого Работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно (ст.77 ТК РФ):

2.18.1. соглашение сторон;

2.18.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.18.3. расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- 2.18.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 2.18.5. перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 2.18.6. отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- 2.18.7. отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 2.18.8. 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;
- 2.18.9. отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 2.18.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 2.18.11. нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 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.

2.19. 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 (часть 1 ст. 80 ТК РФ).

2.20. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 ст. 80 ТК РФ).

2.21. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, 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 (часть 3 ст. 80 ТК РФ).

2.22. 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 (ч.1 ст.79 ТК РФ).

2.23. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч.2 ст.79 ТК РФ).

2.24. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу (ч.3 ст.79 ТК РФ).

2.25. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, Работники, имеющие звание «Заслуженный учитель», «Почётный работник образования».

Увольнение Работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести Работника, с его согласия, на другую работу.

2.26. 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) (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи

трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя (ч.1 ст.84.1 ТК РФ).

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Работники Учреждения имеют право на - ст.21 ТК РФ:

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

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. 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;

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7.Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.8.Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11.Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12.Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.13.Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ч. 3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) 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);

4) 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;

5) 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;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) 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, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников (ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

4) 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;

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

6) 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;

Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7) Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области.

3.5. Директору Учреждения, заместителям директора Учреждения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ч. 7 ст. 51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.6. Работники Учреждения обязаны (ст. 21 ТК РФ):

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) 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;

6) 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);

7) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

3.7. Приказом Работодателя в дополнение к учебной работе на педагогов может быть возложено заведование методическими объединениями, а также выполнение других образовательных функций. Доплаты за дополнительную работу определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

3.8. Педагогические работники Учреждения обязаны (ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

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

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

10) соблюдать Устав Учреждения.

3.9. В период организации образовательного процесса работникам школы запрещается:

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

2) заменять друг друга без распоряжения работодателя образовательного учреждения;

3) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

4) курить в помещении образовательного учреждения;

5) обсуждать за глаза своих коллег, представлять их в невыгодном свете, подрывая авторитет сотрудника образовательного учреждения;

6) отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в мероприятиях, не предусмотренных планом работы Учреждения;

7) отвлекать педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

8) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

9) посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения работодателя и его заместителей. Вход класс после начала урока разрешается только работодателю и его заместителям.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 4) 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;
- 5) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 6) принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 8) предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10) своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, уполномоченных 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;

11) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

12) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) 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;

15) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя.

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. ч.1 ст.333 ТК РФ.

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. (примечание 1 к Приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.4. В соответствии с приложением к Приказу Министерства образования и науки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Далее Приказ № 1601) педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств - п. 2.8.1. Приказа №1601;

- 24 часа в неделю концертмейстерам – п. 2.4. Приказа №1601.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренных пунктом 2.4. Приказа №1601, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренных пунктом 2.8. Приказа №1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. (приложение п.2 Приказа №1601)

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные п. 2.8. Приказа №1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическими работниками заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (год) (приложение п. 3 Приказа №1601)

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному

объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы. (приложение п.4 Приказа №1601)

5.5. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии с п.2.1. документа: «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 (Приложение № 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.6. 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 обучающихся и часов по учебным планам и программам (п.1.5., 1.6. документа «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601).

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

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

5.9. Преподавателям и концертмейстерам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

1) заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю,

установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца (п.1.8. документа «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601).

5.10. 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. («Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601).

5.11. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается.

5.12. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении экскурсий и внеклассных мероприятий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.13. Расписание занятий составляется Работодателем исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников.

5.14. Педагогическим работникам, при наличии такой возможности, без нарушения организации образовательного процесса, может быть установлен методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации. Методический день является рабочим днём.

5.15. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.16. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе.

5.17. Для отдельных категорий работников: заместитель директора по АХЧ, секретарь, уборщик может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Продолжительность рабочей недели за исключением педагогических Работников Учреждения устанавливается 40 часов в неделю, для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Рабочее время для каждого Работника определяется трудовым договором. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ). Для педагогических Работников перерыв в работе устанавливается в удобное для работника время. Вахтёру, сторожу предоставляется возможность приёма пищи в его рабочее время (статья 108 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 ст. 95 ТК РФ).

5.18. Всем Работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.19. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ). Привлечение к работе в указанные дни осуществляется в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

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

5.21. По соглашению между Работником Учреждения и Работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. ст. 93 ТК РФ

5.22. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года. ст. 104 ТК РФ

5.23.Суммированный учёт рабочего времени вводится приказом Работодателя, о чем Работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.24.Отдельным категориям Работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала (уборщикам служебных помещений, сторожей) определяется графиком сменности, который должен быть объявлен Работникам под подпись.

5.25.По желанию Работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами образовательного учреждения.

5.26.Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.27.Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ч.1 ст.115).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников установлена - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для инвалидов установлена - 30 календарных дней (статья 23 федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ в редакции от 31.12.2005 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.28.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (ч.1 ст.123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника (ч.2 ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК РФ).

5.29.Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно (ч.1 ст.122 ТК РФ).

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет (последний абзац ст. 124 ТК РФ).

5.30.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. ч.2 ст.122 ТК РФ

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен (ч.3 ст.122 ТК РФ):

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 (последний абзац ст.122 ТК РФ).

5.31.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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).

5.32. 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 (ч.5 ст.124 ТК РФ).

5.33.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

1) временной нетрудоспособности Работника;

2) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.34.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 (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

5.35.Работникам образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска.

5.36.Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления

которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК), Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (с изменениями и дополнениями от: 29 июня 2020 г. N 748), установлены должности и условия работы, дающие право на указанный отпуск. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности независимо от ее объема:

- педагог дополнительного образования;
- концертмейстер;
- директор;
- заместитель директора (деятельность которых связана образовательным процессом).

5.37. В случае своей болезни Работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

VI. ПООЩРЕНИЕ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение Работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- 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.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными и ведомственными наградами Российской Федерации.

VII. 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 (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

7.3. 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 (ч.1 ст.193 ТК РФ).

Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

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.

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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) 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 (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

7.6. 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 (ч.6 ст.193 ТК РФ).

7.7. 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. (ст.194 ТК РФ).

VIII.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 устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Согласовано

Начальник управления культуры
администрации Старооскольского
городского округа


И.К. Серянкина
«26» февраля 2024г.

Утверждено

приказом МБУ ДО «ДШИ № 3»
№ 22/1 от 26 февраля 2024 года

**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
г. Старый Оскол Старооскольского городского округа**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Постановлением правительства Белгородской области от 23 июля 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб» с дополнениями и изменениями, постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 701 от 26 февраля 2024 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа».

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств муниципального бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, Старооскольского городского округа;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в основные обязанности работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств №3» (далее - Учреждение), с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления профессиональной деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Старооскольского городского округа на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены 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, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения

Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем умножения базового оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных и стимулирующих выплат, премий.

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 половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

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

Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В тарификационные списки преподавателей вносятся изменения в следующих случаях:

- изменение базового оклада,
- движение контингента учащихся,
- прием (увольнение) преподавателя.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

5. Порядок отнесения муниципального Учреждения к группам по оплате труда руководителей

5.1 Учреждение относится к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

5.2. Отнесение учреждения дополнительного образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям (таблица № 1):

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1,0
3.	Наличие филиалов, городского методического центра по виду искусств и другого подразделения с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	20
4.	Наличие обучающихся детей-инвалидов	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
5.	Наличие в учреждениях дополнительного образования детей	за каждый класс (группу)	5

	классов (групп) ранней профориентации (подготовка к поступлению в средне-специальные и высшие учебные заведения)	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
6.	Наличие специализаций (отделений)	- за каждое отделение - за каждую специализацию	5 3
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	- за каждый класс	10
8.	Наличие специализированных аудиторий (классов), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями	- за каждую аудиторию (класс)	5
9.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских, специализированных мастерских для обучения декоративно-прикладному искусству	- за каждую мастерскую	10
10.	Наличие зала (академический, выставочный, концертный)	- академический зал до 100 мест, - выставочный - концертный зал свыше 100 мест	5 10 15
11.	Наличие учебной аудитории или просмотрового видеозала с фонотекой, фильмотекой	- за каждый просмотровый зал; - за учебную аудиторию	15 10

6. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя для установления базового должностного оклада.

6.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год управлением культуры администрации Старооскольского городского округа.

6.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся Учреждения определяется по списочному составу постоянно обучающихся на начало учебного года.

6.3. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.4. Управление культуры администрации Старооскольского городского округа:

- может отнести Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может установить (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителю образовательного учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования (почетные звания, начинающиеся со слов «заслуженный» и «народный», государственные ордена, медали, премии, медаль «За заслуги перед Землей Белгородской») базовый должностной оклад, предусмотренный для руководителя учреждения дополнительного образования, имеющего высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

6.5. Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Таблица 2

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200

6.6. Должностные оклады руководящих работников устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

Таблица 3

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор:				
	соответствующий занимаемой должности	19088	17268	15997	14906
	соответствующий занимаемой должности с учетом рекомендации	17268	15997	14906	13815

2:	Заместитель директора со стажем работы в должности до 5 лет	12906	11998	11271	10362
	со стажем работы в должности 5 лет и более	14361	12906	11998	11271

6.7. Должностные оклады руководителю и заместителю руководителя Учреждения до истечения срока действия квалификационной категории устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации:

Таблица 4

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей.			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор: высшей квалификационной категории	19088	17268	15997	14906
	I квалификационной категории	17268	15997	14906	13815
2.	Заместитель директора высшей квалификационной катего- рии	14361	12906	11998	11271
	I квалификационной категории	12906	11998	11271	10362

7. Установление компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты, гарантированные надбавки и доплаты:

- гарантированная надбавка за специфику работы образовательного учреждения;
- гарантированная доплата молодым специалистам;
- компенсационные выплаты.

7.1. Гарантированные надбавки за специфику работы образовательного учреждения для работников устанавливаются от базового должностного оклада в следующих случаях:

- 25 процентов – преподавателям, концертмейстерам, педагогическим работникам, специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности (от базового должностного оклада).

7.2. Гарантированная доплата молодым специалистам устанавливается молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные организации, на период первого года трудовой деятельности. Гарантированная доплата молодым специалистам устанавливается в размере 30 процентов от базового должностного оклада (определение молодого специалиста производится согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

7.3. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);
- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательного учреждения.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

8. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения

Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя Учреждения определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя,

установленного в соответствии пунктом 6.6 раздела 6 настоящего Положения. Величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя, включая стимулирующую выплату за результативность, стимулирующую доплату за стаж работы, стимулирующую доплату за звание, отраслевые и правительственные награды в месяц не должна превышать 200 процентов.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом управления культуры администрации Старооскольского городского округа в соответствии с критериями оценки результативности и профессиональной деятельности, на основании решения совета образовательного учреждения.

Руководителю, его заместителю и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, помимо стимулирующих выплат по основному месту работы устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №3».

8.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты разделяются на группы:

8.2.1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в образовательных учреждениях.

8.2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ, организация и проведение, промежуточной и итоговой аттестации; руководство школьным методическим советом, руководство зональным, городским методическим объединением, участие в проектной деятельности, подготовку информационных материалов для размещения на Интернет-сайте, подготовку, организацию и проведение выставочных мероприятий, в том числе онлайн, участие в проектной деятельности, осуществление фото-видеосъемки на мероприятиях, кураторство выставочной деятельности, обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, осуществление технического сопровождения мероприятий и другие).

8.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в Учреждении складывается из стимулирующих частей фонда оплаты труда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, другие педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

а) по административно-управленческому персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию (кроме руководителя учреждения) в размере от 30 до 200 процентов;

б) по учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 до 200 процентов;

в) по педагогическим работникам в учреждениях дополнительного образования в размере от 80 до 350 процентов.

Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается с управлением культуры администрации Старооскольского городского округа в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств, доведенных Учреждению

в соответствии с ежегодными методическими указаниями по формированию доходов и расходных обязательств бюджета Старооскольского городского округа.

Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Совет образовательного учреждения), на основании представления руководителя Учреждения. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 3» г. Старый Оскол Старооскольского городского округа, согласованного с управлением культуры администрации Старооскольского городского округа.

9. Порядок установления базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работникам Учреждения

9.1. При определении базового должностного оклада руководящих работников Учреждения учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение дополнительного образования, определяемая в соответствии с объемными показателями согласно пункту 5.2 раздела 5 настоящего Положения;

квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

9.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Аттестация педагогических работников учреждений дополнительного образования осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196.

9.3. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

9.4. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Должностные оклады всех категорий работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель.

10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации при определении условий оплаты труда

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

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

а) время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках-МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 10.1 настоящего Порядка;

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

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

10.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 10.1 и 10.2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины):

а) преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе художественных), преподавателям специальных дисциплин художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям художественных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям ИЗО.

10.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

10.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период

работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

10.6. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11. Порядок и условия премирования работников Учреждения

В целях поощрения работников за профессионализм в художественно-эстетическом воспитании подрастающего поколения, выполненную работу в учреждении могут выплачиваться следующие премии:

- премирование при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, министерством культуры Белгородской области, почетной грамотой, благодарностью администрации и Совета депутатов Старооскольского городского округа;
- премия за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) за счет доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, а также доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

Согласовано:

Председатель Совета
образовательного учреждения



Т.П. Жигунова

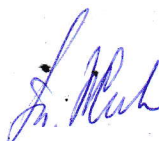
Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «ДШИ № 3»

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

Наименование должностей работников образовательных учреждений	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Педагогические работники	
Педагог дополнительного образования:	
- без квалификационной категории	11740
- I квалификационная категория	13653
- высшая квалификационная категория	14816
Концертмейстер:	
- без квалификационной категории	11740
- I квалификационная категория	13653
- высшая квалификационная категория	14816
2. Административный персонал	
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	10490
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал	
Секретарь учебной части	10625
Ассистент (помощник)	9590
4. Технические исполнители и обслуживающий персонал	
Уборщик производственных и служебных помещений	9590
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9590
Вахтер	9590

Согласовано:

Председатель Совета
образовательного учреждения



Т.П. Жигунова

Согласовано
Начальник управления культуры
администрации Старооскольского
городского округа

Утверждено
приказом МБУ ДО «ДШИ №3»
№ 86/3 от 22.08.2024 г.



И.К. Серянкина

«22» августа 2024 г.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств № 3»
г. Старый Оскол Старооскольского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ДШИ № 3» (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждений дополнительного образования в повышении качества дополнительного образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Стимулирующий фонд оплаты труда МБУ ДО МБУ ДО «ДШИ № 3» (далее – Учреждение) состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда из бюджета Старооскольского городского округа и доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования определяется в процентном отношении от базового должностного оклада руководителя. Максимальная величина стимулирующего фонда оплаты труда руководителя в месяц не должна превышать 200 процентов.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом управления культуры администрации Старооскольского городского округа на основании решения Совета образовательного учреждения.

Кроме того, руководителю, его заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты в пределах фонда оплаты труда за объем педагогической деятельности в соответствии с разделом 2 Положения.

1.3. Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

а) по административно-управленческому персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным расписаниям (кроме руководителя учреждения) в размере от 30 до 200 процентов;

б) по учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере от 30 до 200 процентов;

в) по педагогическим работникам – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере от 80 до 350 процентов.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам рассматривается и пересчитывается на 1 сентября и 1 января. На 1 января стимулирующая часть по результатам труда педагогическим работникам может остаться без изменения (до 1 сентября) по решению Совета образовательного учреждения.

Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается с управлением культуры администрации Старооскольского городского округа в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению в соответствии с ежегодными методическими указаниями по формированию доходов и расходных обязательств бюджета Старооскольского городского округа.

1.4. В состав стимулирующих выплат включаются:

- выплаты за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ;
- доплата за звание, отраслевые, правительственные награды;
- доплата за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении;
- выплаты за руководство школьным методическим советом, отделением школы;
- выплаты за организацию и проведение текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации;
- выплата за подготовку, организацию и проведение детских концертно-выставочных мероприятий, в том числе онлайн;
- выплаты за руководство зональным, городским методическим объединением;
- выплаты за участие в проектной деятельности;
- выплата за подготовку информационных материалов для размещения на Интернет-сайте, в т.ч. размещение информационных материалов на цифровых платформах для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий (PRO.Культура.РФ., АИС ЕИПСК и т.д.);
- выплаты за организацию видеотрансляций, видеороликов, фильмов (видеосъемка, монтаж) для цифровой платформы PRO.Культура.РФ (АИС ЕИПСК), Интернет-сайта учреждения, официальных групп в социальных сетях и др.
- выплаты за участие в сводном хоре преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа, подготовка учащихся для концертных выступлений в составе детского сводного симфонического оркестра, детского сводного духового оркестра, детского сводного хора ДМШ, ДШИ, за руководство и работу в качестве концертмейстера;
- выплаты за руководство и участие в коллективах, имеющих звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств»;
- выплаты за руководство коллективов, имеющих звание «Образцовый коллектив художественного творчества детской школы искусств»;
- выплаты за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья;
- выплаты за осуществление фото-видеосъемки на мероприятиях;
- выплаты за кураторство концертно-выставочной деятельности;
- выплаты за обобщение передового педагогического опыта на региональном уровне;
- выплаты за обработку нотного и музыкального материала, кураторам концертно-выставочной деятельности;
- выплаты за осуществление технического сопровождения мероприятий и другие.

Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Совет образовательного

учреждения), на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия, года.

2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения

2.1. Выплата за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ педагогическим работникам устанавливается за предыдущий учебный год на основании отчета о выполнении следующих критериев:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
	Результативность профессиональной деятельности, качества выполнения работ	
1	Подготовка победителей конкурсов, олимпиад (дипломы, грамоты; баллы суммируются за каждого победителя)	До 10 баллов – международный, всероссийский уровень, (Гран-при, 1 место- 10 баллов 2 место – 9 баллов 3 место – 8 баллов дипломанты – 7 баллов); До 8 баллов – региональный уровень (Гран-при, 1 место – 8 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 6 баллов дипломанты – 5 баллов); до 6 баллов – зональный, межзональный уровень (Гран-при, 1 место – 6 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла дипломанты – 3 балла); до 3 баллов – на муниципальном уровне (Гран-при, 1 место – 3

		балла 2 место – 2 балла 3 место – 1 балл дипломанты – 1 балл).
2	Участие преподавателей (разработчиков и авторов) образовательных программ по дополнительному образованию во всероссийских конкурсах (суммируется за результативное участие)	I место – 10 баллов II место – 9 баллов III место – 8 баллов
3	Разработка, создание и внедрение в образовательную деятельность: дополнительных общеобразовательных предпрофессиональных, общеразвивающих, адаптированных программ, комплекса учебно-дидактических материалов (фонд оценочных средств) (в течение 3 лет после внедрения; наличие рецензии; баллы суммируются за каждую программу)	10 баллов
	методических разработок, нотных сборников, музыкальных дисков, авторских произведений, аранжировок и инструментовок, хореографических постановок (наличие внешней рецензии; баллы не суммируются)	5 баллов
4	Участие преподавателей, концертмейстеров в фестивалях, ассамблеях, конкурсах, (сертификаты, грамоты, благодарности; баллы суммируются)	Международный, всероссийский уровень - 5 баллов региональный - 4 балла зональный, межзональный - 3 балла муниципальный - 2 балл
5	Оказание преподавателями (концертмейстерами) методической помощи в составе жюри конкурса: председатель жюри	Международный, всероссийский уровень - 8 баллов региональный – 6 баллов зональный, межзональный - 4 балла муниципальный - 3 балла

	члены жюри (баллы суммируются)	Международный, всероссийский уровень - 6 баллов региональный - 4 балла зональный, межзональный - 3 балла муниципальный - 2 балла
6	Организация и проведение преподавателями (концертмейстерами) семинаров, конкурсов, фестивалей, выставок, конференций, ассамблей, сольного концерта обучающегося, открытого урока, концертов (приказ, справка руководителя, отзыв; баллы суммируются)	Всероссийский - 10 баллов региональный - 8 баллов зональный, межзональный - 6 баллов муниципальный - 3 балла
7	Участие преподавателей (концертмейстеров) в семинарах, конференциях (доклад, статья), мастер-классах, концертах, пленэрах, выставках (приказ, справка руководителя, отзыв, грамота, благодарность, сертификат, содержание сборника; баллы суммируются)	Всероссийский - 5 баллов региональный - 4 балла зональный, межзональный - 3 балла муниципальный - 2 балла
8	Посещение преподавателями (концертмейстерами) семинаров, конференций, открытых уроков, мастер-классов и др. методических мероприятий (сертификат; баллы суммируются)	0,5 балла
9	Подготовка абитуриентов в учебные заведения культуры и искусства, образовательные учреждения профессиональной направленности (баллы суммируются за каждого поступающего)	За каждого поступившего – 5 баллов (для преподавателей-теоретиков за подготовку учащихся, поступивших на инструментальное отделение – 1 балл)
10	Подготовка персональных стипендиатов: - Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации победителей Общероссийского конкурса «Молодые дарования России» - стипендиатов регионального уровня - стипендиатов муниципального уровня	10 баллов 8 баллов 5 баллов
11	Сохранность контингента за предыдущий	5 баллов

	учебный год (не ниже 90 процентов)	
12	Участие преподавателей (концертмейстеров) в творческих коллективах школы от четырех человек (творческий план, приказ; баллы суммируются)	3 балла
13	Участие преподавателей (концертмейстеров) в творческих коллективах школы до четырех человек (творческий план, приказ; баллы суммируются)	2 балла
14	Составление сценария, ведущий мероприятия для детей и молодежи (справка, приказ руководителя, отзыв; баллы суммируются).	1 балл (за каждое мероприятие)

2.2. Стимулирующая выплата за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ педагогическим работникам устанавливается в следующем размере от количества набранных баллов:

Свыше 90 баллов – устанавливается доплата 100 процентов
80 – 89 баллов - устанавливается доплата 90 процентов
70 – 79 баллов - устанавливается доплата 80 процентов
60 – 69 баллов – устанавливается доплата 70 процентов
50 – 59 баллов – устанавливается доплата 60 процентов
40 – 49 баллов – устанавливается доплата 50 процентов
30 – 39 баллов – устанавливается доплата 40 процентов
20 – 29 баллов – устанавливается доплата 20 процентов
5 – 19 баллов – устанавливается доплата 10 процентов.

Стимулирующая выплата за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ педагогическим работникам устанавливается сроком на текущий учебный год по итогам предыдущего учебного года, в том числе педагогическим работникам, осуществляющим трудовую деятельность по совместительству.

Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу в учреждении, определенную трудовым договором, путём совмещения профессий (должностей), баллы за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ по основной занимаемой должности и по совмещению профессий (должностей) суммируются и оплачиваются в процентном соотношении от оклада квалификационной категории по основной занимаемой должности согласно п. 2.2.

2.3. Стимулирующая доплата за непрерывный стаж работы в образовательном учреждении устанавливается сроком на текущий учебный год в следующем размере:

- от 1 года до 5 лет – 10 %
- от 5 лет до 10 лет – 15 %
- от 10 лет до 15 лет – 20 %
- свыше 15 лет – 30 %

2.4. Нижеперечисленные стимулирующие выплаты устанавливаются сроком на текущий учебный год в следующем размере:

- руководство зональным методическим объединением, городским методическим объединением – до 25 %;
- руководство школьным методическим советом – до 10%;
- руководство отделением по видам искусств (школой) – до 20 %;
- руководство отделением школы – до 20%;
- подготовка информационных материалов для размещения на Интернет-сайте учреждения, в т.ч. размещение информационных материалов на цифровых платформах для учреждений культуры и организаторов культурных мероприятий (PRO.Культура.РФ (АИС ЕИПСК) и т.д.) – до 35 %;
- подготовка и организация видеотрансляций, видеороликов, фильмов (видеосъёмка, монтаж) для цифровой платформы PRO.Культура.РФ (АИС ЕИПСК), Интернет-сайта учреждения, официальных групп в социальных сетях и др. – до 35 %;
- участие в творческом коллективе, имеющего звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 5%;
- руководство творческим коллективом, имеющего звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 20%;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера коллектива, имеющего звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 10%;
- руководство творческим коллективом, имеющего звание «Образцовый коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 20%;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера коллектива, имеющего звание «Образцовый коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 10%;
- участие в сводном хоре преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 5%;
- руководство сводным хором преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 %;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного хора преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10 %;
- руководство сводным детским хором учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 %;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного детского хора учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10 %;
- подготовка учащихся для концертных выступлений в составе детского хора учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 5%;
- руководство детским сводным симфоническим оркестром Старооскольского городского округа – 15 %;

- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного симфонического оркестра Старооскольского городского округа – 10 %;
- подготовка учащихся для концертных выступлений в составе детского сводного симфонического оркестра Старооскольского городского округа – 5%;
- руководство детским сводным духовым оркестром Старооскольского городского округа – 15 %;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного духового оркестра Старооскольского городского округа – 10 %;
- подготовка учащихся для концертных выступлений в составе детского сводного духового оркестра Старооскольского городского округа – 5%;
- обработка нотного и музыкального материала для творческих коллективов – 5% (проценты суммируются);
- кураторство концертно-выставочной деятельности – 5%;
- осуществление технического сопровождения мероприятий (звукоусилительная аппаратура, мультимедиа) – до 10%;
- осуществление фото-видеосъемки на мероприятиях – до 5%;
- обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов – до 15%;
- обобщение передового педагогического опыта на региональном уровне (в течение 3 лет при наличии сертификата) – 10%;
- участие в проектной деятельности – до 20%.

2.5. Нижеперечисленные стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно в следующем размере:

- за организацию и проведение текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации – до 100 %;
- за подготовку, организацию и проведение детских концертно-выставочных мероприятий, в том числе онлайн – до 100 %.

2.6. Стимулирующая доплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по основной занимаемой должности) устанавливается сроком на текущий учебный год в следующих размерах:

Наименование награды	Доплата
за звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры»;	20%
государственные награды (ордена, медали)	20%
за звание «Почетный работник», «Отличник культуры», «Отличник народного просвещения», знак «За достижения в культуре», «За отличные достижения в среднем специальном образовании СССР»	20%
за грамоты Министерства культуры, Министерства образования	10%
благодарность Министра культуры, Министерства образования	5%

медаль "За заслуги перед Землей Белгородской"	4%
---	----

2.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании приказа руководителя Учреждения. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

2.8. Педагогическим работникам, пребывавшим: в длительном отпуске, в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству), размер выплат за результативность профессиональной деятельности по результатам учебного года устанавливается по итогам за последний отработанный период и осуществляется с момента возобновления трудовых отношений.

2.9. Педагогическим работникам, перешедшим в другую образовательную организацию (ДХШ, ДШИ, ДМШ) Старооскольского городского округа, стимулирующая выплата за результативность профессиональной деятельности по результатам учебного года сохраняется.

2.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются в полном объеме при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания.

2.11. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам могут быть снижены на 25% в течение месяца на основании приказа директора Учреждения и решения Совета образовательного учреждения в следующих случаях:

2.12. За некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей, несоблюдение и (или) нарушения Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов учреждения, невыполнение плановых мероприятий, несоблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, невыполнение или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора.

2.13. В течение текущего учебного года с момента получения работником первого дисциплинарного взыскания общая сумма стимулирующих выплат уменьшается на 50 % сроком на 3 месяца, при получении второго дисциплинарного взыскания общая сумма стимулирующих выплат уменьшается на 75 % сроком на 6 месяцев.

2.14. В течение текущего учебного года с момента получения обоснованных жалоб, негативных отзывов и обращений родителей (законных представителей) на действия работника, низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к учащимся и т.п. общая сумма стимулирующих выплат уменьшается на 30 % сроком на 1 месяц.

3. Выплаты педагогическим работникам Учреждения за счет оказания платных образовательных услуг

3.1. Педагогическим работникам, оказывающим платные образовательные услуги, могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты:

- за подготовку, организацию и проведение детских концертно-выставочных мероприятий, в том числе онлайн за счет денежных средств полученных от оказания платных образовательных услуг – до 100%.

3.2. Оплата труда педагогическим работникам за проведение мероприятий по платным услугам, в том числе по программе «Пушкинская карта», осуществляется согласно утвержденной калькуляции и приказу руководителя учреждения за счет средств, полученных от реализации данных мероприятий (мастер-класс, концерт и т.д.).

4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения.

4.1. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности руководителя Учреждения устанавливается за предыдущий учебный год на основании отчета о выполнении следующих критериев:

№ п/п	Критерии	Количество процентов по каждому показателю критериев
1	Наличие достижений обучающихся и педагогических коллективов в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов (уровни достижений суммируются)	30 % – международный и всероссийский уровень; 20 % – региональный/областной уровень; 10 % – зональный уровень; 5 % – муниципальный уровень
2	Обеспечение безопасности жизнедеятельности учреждения дополнительного образования	10 %
3	Эффективность управленческой деятельности (совет образовательного учреждения, общее собрание учреждения и т.д.)	5 %
4	Оснащенность учреждения комплексным учебным и компьютерным оборудованием	5 %
5	Отсутствие жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия руководства образовательного учреждения дополнительного образования	5 %
6	Предоставление платных образовательных услуг образовательным учреждением и привлечение спонсорской помощи	20 %
7	Организация и проведение на базе образовательного учреждения мероприятий (конкурсы, концерты, выставки, мастер-классы, семинары, конференции и т.д.)	2% - до двух мероприятий; 3% - до пяти мероприятий; 5 % - свыше пяти

		мероприятий
8	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	10%
9	Профессиональные достижения (участие работников учреждения в конкурсах, фестивалях, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, курсовая подготовка и переподготовка)	10 %
10	Создание положительного образа учреждения (информационная открытость, наличие публикаций об образовательном учреждении, создание информационно-рекламной продукции об образовательном учреждении)	15 %
11	Участие в проектной деятельности	15 %
12	Сохранность контингента за предыдущий учебный год (от 95% до 100 %).	5 %

4.2. Стимулирующая доплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по основной занимаемой должности).

Звания, награды	Доплата
за звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры»	10%
государственные награды (ордена, медали)	10%
за звание «Почетный работник», «Отличник культуры», «Отличник народного просвещения», знак «За достижения в культуре», «За отличные достижения в среднем специальном образовании СССР»	10%
за грамоты Министерства культуры, Министерства образования, благодарность Министра культуры	5%

4.3. За непрерывный стаж работы в образовательном учреждении:
от 1 года до 5 лет – 10 %;
от 5 лет до 10 лет - 15 %;
свыше 10 лет - 25 %

4.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, перечисленные в пунктах 4.1-4.3, устанавливаются приказом управления культуры администрации Старооскольского городского округа на основании решения совета образовательного Учреждения на текущий учебный год.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности:

- за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ педагогическим работником в соответствии с пунктом 2.1. Положения;
- руководство сводным хором преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного хора преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство сводным детским хором учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного детского хора учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10% в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство детским сводным симфоническим оркестром Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного симфонического оркестра Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство детским сводным духовым оркестром Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного духового оркестра Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- за участие в творческом коллективе, имеющего звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 5%;
- за организацию и проведение текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации – до 100 % в соответствии с пунктом 2.5. Положения;
- за подготовку, организацию и проведение детских концертно-выставочных мероприятий, в том числе онлайн – до 100 % в соответствии с пунктом 2.5. Положения;

4.6. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пункте 4.5, устанавливаются приказом руководителя Учреждения, на основании решения Совета образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.7. Руководителю, пребывавшего: в длительном отпуске, в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству), размер выплат за результативность, качество профессиональной деятельности может быть установлен по действующим вышеперечисленным критериям.

5. Стимулирующие выплаты заместителю директора Учреждения.

5.1. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности заместителю директора Учреждения устанавливается за предыдущий учебный год на основании отчета о выполнении следующих критериев:

№ п/п	Критерии	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Наличие достижений обучающихся в конкурсах, олимпиадах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов (уровни достижений суммируются)	30 % – международный и всероссийский уровень; 20 % – региональный/областной уровень; 10 % – зональный уровень 5 % – муниципальный уровень
2	Организация аттестации педагогических работников в соответствии с государственными требованиями	5 %
3	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет)	5 %
4	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года (от 95 до 100 %)	5 %
5	Контроль за подготовкой и размещением материалов об образовательной деятельности школы в СМИ и Интернет- сайте.	5 %
6	Осуществление электронного документооборота: создание и поддержание в актуальном состоянии баз данных по различным направлениям образовательной деятельности (Одаренные дети и др.)	5 %
7	Наличие достижений преподавателей в конкурсах, олимпиадах, концертах, семинарах, конференциях, мастер-классах и других общественно значимых мероприятиях, подтвержденных дипломами и приказами организаторов (уровни достижений суммируются)	20 % – международный и всероссийский уровень; 15 % – региональный/областной уровень; 10 % – зональный уровень; 5 % – муниципальный уровень
8	Внедрение в образовательную деятельность учреждения новых дополнительных образовательных программ и (или) внесение изменений в действующие образовательные программы	15 %
9	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования	5 %

10	Участие в проектной деятельности, развитие платных образовательных услуг	15%
-----------	--	-----

5.2. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности заместителю директора Учреждения также может быть установлена по действующим вышеперечисленным критериям с вновь принятым работником в первый год трудоустройства, с пребывавшим: в длительном отпуске, в декретном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, длительном больничном (от 6 до 12 месяцев), на службе в ВС РФ, прерывавшим и возобновлявшим трудовые отношения в течение текущего календарного года (в том числе работа по совместительству).

5.3. Стимулирующая выплата за звание, отраслевые и правительственные награды (по основной занимаемой должности).

Наименование	Доплата
за звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры»;	10%
государственные награды (ордена, медали)	10%
за звание «Почетный работник», «Отличник культуры», «Отличник народного просвещения», знак «За достижения в культуре», «За отличные достижения в среднем специальном образовании СССР»	10%
за грамоты Министерства культуры, Министерства образования, благодарность Министра культуры	5%

5.4. За непрерывный стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %

свыше 10 лет - 20 %.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителю директора не должны превышать 200%.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителю директора, перечисленные в пунктах 5.1-5.3, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Совета образовательного учреждения школы на текущий учебный год.

5.7. Заместителю директора устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности:

- за результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ педагогическим работником в соответствии с пунктом 2.1. Положения;

- руководство сводным хором преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;

- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного хора преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;

- участие в сводном хоре преподавателей ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 5% в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство сводным детским хором учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера сводного детского хора учащихся ДМШ и ДШИ Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство детским сводным симфоническим оркестром Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного симфонического оркестра Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- руководство детским сводным духовым оркестром Старооскольского городского округа – 15 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- осуществление деятельности в качестве концертмейстера детского сводного духового оркестра Старооскольского городского округа – 10 % в соответствии с пунктом 2.4. Положения;
- за размещение информационных и других материалов в официальных группах социальных сетей школы с меткой «Госорганизации» (не менее 3 постов в неделю) – 30%;
- участие в творческом коллективе, имеющем звание «Народный коллектив художественного творчества детской школы искусств» - 5%;
- за организацию и проведение текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации – до 100 % в соответствии с пунктом 2.5. Положения;
- за подготовку, организацию и проведение детских концертно-выставочных мероприятий, в том числе онлайн – до 100 % в соответствии с пунктом 2.5. Положения;

5.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6. Стимулирующие выплаты заместителю директора по административно-хозяйственной части Учреждения

6.1. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности заместителю директора по административно-хозяйственной части Учреждения устанавливается за предыдущий учебный год на основании отчета о выполнении следующих критериев:

- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности до 45%
- за обеспечение бесперебойной работы учреждения, контроль за своевременным и качественным выполнением заявок по устранению сантехнических и электрических неполадок, предупреждение аварийных ситуаций до 45%
- за высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), качественное ведение электронного документооборота до 45%
- за отсутствие замечаний по вопросам финансово-хозяйственной деятельности до 45%

6.2. За непрерывный стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 5 лет – 10 %;

от 5 лет до 10 лет - 15 %;

свыше 10 лет - 20 %.

6.3. Стимулирующие выплаты заместителю директора по административно-хозяйственной части, перечисленные в пунктах 6.1-6.2, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Совета образовательного учреждения на текущий учебный год.

6.4. Заместителю директора по административно-хозяйственной части могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты за ведение учебной документации, учёта контингента групп учащихся по платным образовательным услугам, за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

6.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу Учреждения.

7.1. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности секретарю учебной части Учреждения устанавливается ежемесячно до 200 % на основании выполнения следующих критериев:

- за оформление документации и отчетности по работе с пенсионным фондом и (или) медицинским страхованием до 25%
- за регистрацию, оформление и ведение личных дел учащихся до 20%
- за работу с оргтехникой и электронной почтой до 20%
- за высокий уровень исполнительской дисциплины до 110%
- за выполнение первичной работы по учету кадров педагогических работников до 25%.

7.2. Секретарю учебной части могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты, за первичную обработку документов по платным образовательным услугам за счет доходов от оказания платных образовательных услуг.

7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Совета образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8. Стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования.

8.1. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания Учреждения устанавливается ежемесячно на основании выполнения следующих критериев:

- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок до 60%
- за высокий уровень исполнительской дисциплины до 45%

8.2. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности обслуживающему персоналу Учреждения устанавливается ежемесячно до 105% на основании выполнения следующих критериев:

- | | |
|--|--------|
| 1. Проведение генеральных уборок | до 15% |
| 2. Содержание участка с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений | до 30% |
| 3. Уборка помещений с использованием дезинфицирующих средств | до 15% |
| 4. Высокий уровень исполнительской дисциплины | до 45% |

8.3. Выплата за результативность, качество профессиональной деятельности для вахтеров Учреждения устанавливается ежемесячно на основании выполнения следующих критериев:

- за отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий в деятельности работника до 60 %
- за высокий уровень исполнительской дисциплины до 45%

8.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя Учреждения на основании решения Совета образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.5. Уборщикам производственных и служебных помещений могут выплачиваться ежемесячные стимулирующие выплаты за счет доходов от оказания платных услуг.

8.6. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9. Стимулирующие выплаты ассистенту – помощнику Учреждения.

9.1. За высокий уровень исполнительской дисциплины - до 100,65%.

10. Порядок и условия премирования (вознаграждения) работников Учреждения

В целях поощрения работников за профессионализм в художественно-эстетическом воспитании подрастающего поколения, выполненную работу в учреждении могут выплачиваться следующие премии:

- премирование при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительства Белгородской области, министерства культуры Белгородской области, почетной грамотой, благодарностью администрации и Совета депутатов Старооскольского городского округа;
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) за счет доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг (руководителю - по решению начальника управления культуры Старооскольского городского округа);
- премия за инициацию проектов (грантов), своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов (грантов), успешную реализацию проекта (гранта).

Выплата премий (вознаграждений) за реализацию инициативных проектов, грантов осуществляется в абсолютном значении.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, доходов полученных от оказания платных образовательных услуг, инициативных проектов, грантов.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «ДШИ № 3»

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Садыхина', is written over a horizontal line.

О.Г. Садыхина

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

Цифрами 71 (сорок один) листов
прошито

Представитель работников Семенов О.Т. Савин

Ф.И.О., подпись

Представитель работодателя

Мещеряков Т.П. Я. Мещ

Ф.И.О., подпись

« 16 » СБ 20 25 г.

