

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Новый»
на 2021-2024 годы

договаривающиеся стороны:

От работодателя:

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

И.А. Кириллок

« 01 » февраля

2021 г.



От работников:

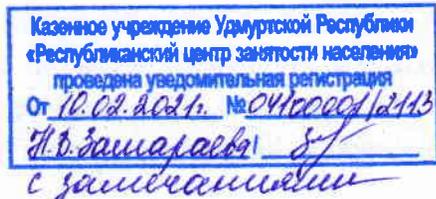
Председатель первичной
профсоюзной организации

М.Ю. Трофимова

« 01 » февраля

2021 г.

Одобен на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от 01 февраля 2021 года)



п. Новый
2021 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый» (далее – учреждение).

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора учреждения.

Работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, со дня перехода права собственности.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 01 февраля 2021 г. и действует до 31 января 2024 г.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Положение о целевых средствах и безвозмездных поступлениях
- Положение о работе с персональными данными работников
- Положение об общем собрании коллектива
- Положение об оплате труда
- Положение о порядке выплат стимулирующего характера работникам
- Правила внутреннего трудового распорядка для работников
- Положение о временном переводе на дистанционную работу.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.3. 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 статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.8. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного [пунктами 1.5](#) и [1.6](#). (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Проводить обязательное повышение квалификации педагогических работников, с возмещением расходов по оплате за обучение не реже, чем один раз в 3 года и работников администрации (директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ, специалист по кадрам, делопроизводитель, работники бухгалтерии, специалист по охране труда) по условиям производственной необходимости в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения (но не более 550-00 рублей в сутки);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 100-00 рублей в сутки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет в органы государственной службы занятости населения и профкому сотрудников информацию о возможных массовых увольнениях, согласно установленной формы.

4.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; (Статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями для женщин (директор, заместители директора, работники бухгалтерии, делопроизводитель, специалист по кадрам, специалист по охране труда, костюмер, библиотекарь, гардеробщик, уборщицы служебных помещений, дворник), пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями для мужчин (водитель автомобиля, настройщик пианино и роялей, рабочий по комплексному обслуживанию зданий).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации).

В предпраздничный день устанавливается сокращенный рабочий день, исключая отмену уроков. Продолжительность уроков в такие дни составляет 30 минут, расписание звонков согласовывается с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается директором школы.

Преподаватель не обязан возмещать уроки по причине: болезни учащегося без предупреждения преподавателя, пропуска урока учащимся без уважительной причины, пребывания преподавателя в командировке, на курсах повышения квалификации и семинарах.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье.

5.5. Для сторожей учреждения устанавливается суммированный учет времени.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере сторожам учреждения, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом сотрудников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Преподаватели, имеющие стаж работы свыше 10 лет имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы при согласии Администрации школы, отсутствии острой необходимости школы в работе данного преподавателя или наличии возможности замены его на время ухода в отпуск.

(Ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Министерства образования Российской Федерации от 07.12.2000 г. №3570 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления работникам образовательных учреждений длительного отпуска до одного года»).

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

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

- 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, 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; (Статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).
- проводы детей в армию – 2 рабочих дня;
- похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 3 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- активным членам профсоюза по итогам работы за год – 3 календарных дня.

5.14. 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 (Статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (Статьи 72², 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что:

6.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников учреждения, в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.4. Изменение размеров окладов заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.5. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

6.7. Размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, рассчитанного за час. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

6.8. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки и доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Надбавки и доплаты на каждый финансовый год устанавливаются приказом работодателя в пределах фонда оплаты труда и на основании положения о порядке выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

6.9. Работодатель, в пределах фонда оплаты труда, вправе производить премирование работников. Размер премии, выплачиваемой отдельному работнику, определяется приказом

работодателя на основании положения о порядке выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

6.10. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.11. На основании Постановления Правительства Удмуртской Республики от 21 декабря 2009 года № 366 «О порядке предоставления ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений в Удмуртской Республике, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) и Приказа Управления культуры Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 30.01.2014 года № 12 педагогическим работникам предоставлять денежную компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам. Для получения выплат педагогические работники в срок до 20 числа следующего месяца представляют в бухгалтерию ДШИ документы о понесенных расходах на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, которые подлежат компенсации.

6.12. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц – 11 и 26 числа каждого месяца. Выплата заработной платы производится путем перечисления на пластиковые карты работников.

6.13.2 Обеспечивать выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка работника.

6.13.3 Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года.

7.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома сотрудников (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечивать работников бесплатно, за счет работодателя, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке учебных корпусов и учебных кабинетов, расположенных в структурных подразделениях.

7.9. Соблюдать в зимний период тепловой режим в основных учебных корпусах и учебных помещениях, расположенных в структурных подразделениях не ниже 18 С (СанПиН 2.4.4.1251-03).

7.10. Для организации приема пищи работников, оснастить отдельное помещение необходимыми электроприборами и сантехническим оборудованием.

7.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

7.12. Согласно п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Согласно абзаца 4 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами. Предусмотренные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (Ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.14. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
 - извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.15. **Специальная оценка условий труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О специальной оценке условий труда").**

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные

производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности. (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Выполнять установленную действующим законодательством процедуру разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем.
- 8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ)
- 8.4. Профком признает наиболее приемлемой формой разрешения разногласий – двухсторонние переговоры.
- 8.5. Профком способствует устойчивой и ритмичной работе учреждения, созданию творческой атмосферы в коллективе присущими профсоюзам мерами.
- 8.6. Профком поддерживает мероприятия работодателя, направленные на решение вопросов по улучшению социальной политики учреждения, на повышение качества образовательного и воспитательного процессов, способствует их реализации.
- 8.7. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (из заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 8.9. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профсоюзной организации, работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.10. Работодатель, при наличии официального приглашения, освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.12. Работодатель предоставляет профкому нормативные акты учреждения, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

8.13. Представители профкома сотрудников учреждения включаются в состав комиссий учреждения по материальному поощрению, охране труда и других.

8.14. Представитель профкома сотрудников учреждения, по приглашению работодателя, участвует в заседаниях административного совета учреждения.

8.15. Дни, время, место собраний членов профкома согласовываются с работодателем.

8.16. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.17. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают профком сотрудников единственным представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

8.18. Профком обязуется:

- организовывать культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и общественно-полезную работу в учреждении;
- Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

9.1. Бюджетные и внебюджетные средства по плану финансово – хозяйственной деятельности могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере не более двух должностных окладов в год в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. Материальная помощь выплачивается не ранее, чем через шесть месяцев со дня приема на работу.

9.3. Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работников на основании приказа директора.

9.4. В соответствии с приказом работодателя на основании личного заявления работника из фонда экономии оплаты труда может быть оказана материальная помощь в связи:

- с юбилейными датами и выходом на государственную пенсию: женщинам в возрасте 50 и 55 лет, мужчинам – в возрасте 50 и 60 лет;

- с тяжелой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи;
- со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети, родители);
- тяжелым материальным положением, вызванным иными уважительными причинами.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

10.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.3. Разъясняют условия коллективного договора среди работников учреждения.

10.4. Распространяют текст настоящего коллективного договора в печатном варианте по всем структурным подразделениям учреждения.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации_____
М.Ю.Трофимова
«11» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

И.А.Кириллюк
«11» января 2021 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Новый»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в МБУ ДО «Детская школа искусств п. Новый» (далее – ДШИ), порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

2. Прием на работу

2.1. Прием на работу в ДШИ производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При приеме на работу работник обязан предоставить администрации следующие документы:

- *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;*
- *трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;*
- *документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;*
- *документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;*
- *документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;*
- *справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям установленной формы.*

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица, администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию такого приказа.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.3. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, а также с коллективным договором;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;
- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну ДШИ, и об ответственности за их разглашение или передачу другим лицам.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации) исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником (статья 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации)

13) трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

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

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники ДШИ обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовом договоре и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- вовремя приходить на работу и соблюдать установленную продолжительность рабочего дня;

- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами ДШИ как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред ДШИ или ее Работникам.

3.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.3. Работник имеет право на:

3.3.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

3.3.3. 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.

3.3.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.3.5. Имеют право совмещать работу по профессиям и должностям согласно Перечню профессий и должностей работников учреждений Министерства образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

3.3.6. Свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

3.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

4. Основные обязанности директора ДШИ

4.1. Директор ДШИ обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

4.2. Директор ДШИ имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять Работника за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения настоящих правил трудового распорядка ДШИ;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- принимать локальные нормативные акты;
- планировать образовательный и учебно-воспитательный процесс и контролировать его;
- вводить дополнительные платные образовательные услуги, платные образовательные услуги;
- назначать руководителей отделений, секций, секретаря педагогического совета;
- распределять и устанавливать учебную нагрузку на учебный год и проводить комплектование учебной нагрузки следующий учебный год с предварительным обсуждением на педагогическом совете;
- контролировать совместно со своими заместителями учебную, воспитательную, хозяйственную, методическую работу преподавателей и работников административно-хозяйственного персонала ДШИ;

- создавать совместно с другими руководителями объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения;

Директор ДШИ имеет другие права, предусмотренные законодательством РФ о труде.

3.3. Директор ДШИ при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности ДШИ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени специалистов и МОП.

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством для работников ДШИ устанавливается:

- *пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями для женщин (директор, заместители директора, работники бухгалтерии, специалист по охране труда, делопроизводитель, специалист по кадрам, экономист, костюмер, уборщики служебных помещений, дворник, гардеробщик), пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями для мужчин (водитель автомобиля, настройщик пианино и роялей, рабочий по комплексному обслуживанию зданий);*
- *шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов и одним выходным днем – для преподавателей;*
- *суммированный учет рабочего времени для сторожей ДШИ;*
- *продолжительность ежедневной работы – 4 часа для обучающихся образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой в возрасте от 16 до 18 лет.*

5.1.2. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени за месяц. График сменности вывешивается на видном месте 25 числа каждого месяца.

5.2. В соответствии с законодательством о труде нерабочими праздничными днями являются:

- **1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;**
- **7 января - Рождество Христово;**
- **23 февраля - День защитника Отечества;**
- **8 марта - Международный женский день;**
- **1 мая - Праздник Весны и Труда;**
- **9 мая - День Победы;**
- **12 июня - День России;**
- **4 ноября – День народного единства;**

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

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

Каждый час работы сторожей в нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере.

5.3. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.4. Режим рабочего времени преподавателей в период учебного года.

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДШИ.

5.4.2. При проведении тарификации преподавателей на начало учебного года объем нагрузки устанавливается приказом директора по ДШИ.

5.4.3. С целью четкой организации образовательного процесса, преподаватель должен приходиться за 10-15 минут до начала урока.

5.4.4. Учебное время преподавателя определяется расписанием уроков, количество которых не должно превышать 6 часов в день. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией ДШИ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя.

5.4.5. Для четкого соблюдения графика документооборота в ДШИ, каждому преподавателю необходимо до 20 числа каждого месяца подойти к заместителю директора по УВР для проверки журналов.

5.4.6. Дни недели, свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, преподаватель может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.4.7. Преподаватели обязаны фиксировать время прихода и ухода с работы в журнале регистрации выдачи ключей преподавателям.

5.5. Режим рабочего времени преподавателей в каникулярный период.

5.5.1. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема) учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до каникул.

5.5.2. Ставка заработной платы преподавателю устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах и включает проводимые уроки и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Продолжительность урока 40 минут установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени преподавателя в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДШИ привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников ДШИ:

- *объявление благодарности;*
- *выдача премии;*
- *награждение Почетными грамотами;*

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

6.2. За особые заслуги работники ДШИ представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и культуры, присвоения почетных званий.

6.3. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) *замечание;*
- 2) *выговор;*
- 3) *увольнение по соответствующим основаниям.*

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня); за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

7.2. Дисциплинарные взыскания применяются руководством ДШИ.

7.3. До применения взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

7.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

7.7. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все Работники ДШИ, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

7.8. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в учреждении на видном месте.

Настоящие Правила являются приложением к Уставу ДШИ, разработаны в соответствии с Уставом.

Соглашение по охране труда
Администрация и первичная профсоюзная организация
МБУ ДО «Детская школа искусств п. Новый»
Воткинского района Удмуртской Республики
заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021- 2024 года
руководство школы по согласованию с профкомом
обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание работы	Ответственный
<u>I. Организационные мероприятия</u>		
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 « Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации».	директор
2.	Проведение инструктажа для преподавателей и сотрудников школы по пожарной безопасности и технической безопасности на рабочих местах не реже 2-х раз в течение года с обязательной росписью работника в журнале инструктажей.	Специалист по охране труда
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.	директор специалист по охране труда
4.	Обеспечение структурных подразделений учреждений законодательными и иными нормативно - правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	специалист по охране труда
5.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: -работники, которые обеспечиваются специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты; -работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства.	администрация профком
<u>II. Технические мероприятия</u>		
6.	Очистка воздуховодов, вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг не реже 2-х раз в год.	Специалист по охране труда зам.директора по АХЧ
7.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем на соответствие безопасной эксплуатации.	специалист по охране труда
8.	Проведение замеров микроклимата, освещенности учебных кабинетов	специалист по охране труда

9.	Проведение анализа воды в здании школы и структурных подразделения	зам.директора по АХЧ
<u>III. Лечебно- профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</u>		
10.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».	Специалист по охране труда Специалист по кадрам
<u>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</u>		
11.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	директор зам.директора по АХЧ
12.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Постановление Минтруда РФ от 04.07.2003г. № 45) (Перечень № 2)	зам.директора по АХЧ
<u>V. Мероприятия по пожарной безопасности</u>		
13.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций по мерам пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12. 07. 2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара на основе Правил пожарной безопасности.	администрация профком
14.	Техническое обслуживание огнетушителей	Специалист по охране труда
15.	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно, в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	директор специалист по охране труда

От администрации: директор школы

И.А. Кирилюк

От трудового коллектива: председатель профкома

М.Ю.Трофимова

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО
«ДШИ п. Новый»

_____М.Ю.Трофимова

_____И.А. Кирилюк

**Перечень № 1
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной
одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

Средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой ими работы.

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 года №290н под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же для защиты от загрязнения.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работник и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид СИЗ, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей от общих производственных загрязнений и механических воздействий; перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные; куртка на утепленной прокладке, валенки	1 6 пар 1 до износа 1 до износа

2.	Уборщик служебных помещений	халат х/б или халат из смешанных тканей перчатки х/б При мытье полов и мест общего пользования: Перчатки резиновые	1 2 пары 6 пар
3.	Ведущий инженер	перчатки диэлектрические перчатки х/б коврик диэлектрический очки защитные	дежурные 6 пар дежурный до износа
4.	Водитель автомобиля	костюм х/б перчатки х/б	1 до износа 4 пары
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм вискозно-лавсановый Перчатки х/б Рукавицы комбинированные	1 8 пар 4 пары

Специалист по охране труда

Т.Ю.Белых

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 Профсоюзной организации

_____ М.Ю.Трофимова

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБУ ДО
 «ДШИ п. Новый»

_____ И.А. Кирилук

**Перечень № 2
 Работ и профессий, дающих право на получение 400 г. бесплатного мыла,
 смывающих и обезвреживающих средств**

подразделение	Профессии, должности
АХЧ	Водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, ведущий инженер, уборщики служебных помещений

Специалист по охране труда

Т.Ю.Белых

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации_____
Н.В.Пономарева
« ____ » _____ 20 ____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

И.А.Кирилюк
« ____ » _____ 20 ____ г.

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый» разработано в соответствии с:

Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»;

Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р;

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 года (протокол № 11);

[Постановлением](#) Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее - постановление Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283);

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики»;

[Постановлением](#) Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 01 апреля 2010 года № 450 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Воткинский район»;

[Постановлением](#) Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25 ноября 2013 года № 2349 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации МО «Воткинский район»;

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17.03.2014 года № 95 «О внесении изменений в Постановление Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики» и Постановления Главы Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 16 апреля 2014 года № 749 «О внесении изменений в Положение об оплате труда

работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349»

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 10.11.2014 года № 438 «О внесении изменений в Постановление Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики» и Постановления Главы Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 21 ноября 2014 года «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349»

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 17.03.2015 года № 98 «О внесении изменений в Постановление Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики, Постановления Главы Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 01 апреля 2015 года № 973 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации МО «Воткинский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349»

иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников образовательных организаций.

2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый» (далее соответственно – работники, организация).

3. Система оплаты труда работников организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- 2) надбавку за работу в сельских населенных пунктах работникам, работающим в сельских населённых пунктах, в соответствии с [приложением 1](#) к настоящему Положению;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с [перечнем](#) выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 01 апреля 2010 года № 450 (далее - перечень выплат компенсационного характера);
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с [перечнем](#) выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 01 апреля 2010 года № 450 (далее - перечень выплат стимулирующего характера);
- 5) условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. В случае если заработная плата работников организации (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый» от 24.01.2011г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации, производится доплата до уровня размера заработной платы, исчисленной до вступления в силу настоящего Положения.

5. Штатное расписание организации утверждается руководителем и согласовывается с Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район», являющимся главным распорядителем средств бюджета для организации.

Штатное расписание организации включают в себя все должности руководителя, специалистов, служащих и профессии рабочих организации.

6. Наименование профессий рабочих и должностей руководителя, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

7. Локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда, утверждаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке, и согласовываются с Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район»

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников организации

8. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)	
		Работников организаций дополнительного образования	Работников организаций среднего профессионального образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		6350	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	6385	
	2 квалификационный уровень	6600	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	8220	7320
	2 квалификационный уровень	8870	7900
	3 квалификационный уровень	8920	7950
	4 квалификационный уровень	8970	8000
Должности руководителей	1 квалификационный уровень	7415	

структурных подразделений	2 квалификационный уровень	7470
	3 квалификационный уровень	7530

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Размеры должностных окладов работников, занимающих в организациях должности, относящиеся к сфере культуры, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным](#) квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (руб.)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	6590
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6790
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	6990

11. Размеры должностных окладов работников, занимающих в организации общепрофессиональные должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к [профессиональным](#) квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5985
	2 квалификационный уровень	5995
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5995
	2 квалификационный уровень	6030
	3 квалификационный уровень	6790
	4 квалификационный уровень	6990
	5 квалификационный уровень	7415
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6205
	2 квалификационный уровень	6590
	3 квалификационный уровень	6790
	4 квалификационный уровень	7190
Общепрофессиональные должности	1 квалификационный уровень	7415

служащих уровня	четвертого	2 квалификационный уровень	8345
--------------------	------------	----------------------------	------

12. Размеры окладов по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица 6

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		5835
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1 квалификационный уровень	6230
	2 квалификационный уровень	6440
	3 квалификационный уровень	6655
	4 квалификационный уровень	7630

Важной и ответственной работой, дающей право для отнесения профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, к 4 квалификационному уровню профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня, является настройка пианино и роялей, ремонт и реставрация смычковых, щипковых, ударных, духовых, язычковых инструментов.

13. Размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих организации устанавливаются руководителем организации в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в соответствии с ЕТКС:

Таблица 7

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, рублей в месяц
1 разряд	5965
2 разряд	5975
3 разряд	5985
4 разряд	5995
5 разряд	6050
6 разряд	6205
7 разряд	6395
8 разряд	6590

13.1. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются руководителем организации в следующих размерах:

Таблица 7.1

Должность	Оклад, рублей в месяц
Специалист по охране труда	6205

Специалист по охране труда II категории	6590
Специалист по охране труда I категории	6790

14. Работникам культуры, занимающим в организации должности, предусматривающие должностное категорирование, устанавливается ежемесячная надбавка по занимаемой должности в следующих размерах:

- категории ведущих - 15 процентов должностного оклада;
- первой категории, категории старший - 10 процентов должностного оклада;
- второй категории - 5 процентов должностного оклада.

2. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах

15. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах устанавливается работникам организации, работающим в сельских населённых пунктах и занимающим должности руководителя и специалистов, перечень которых предусмотрен приложением 1 к настоящему Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка за работу в сельских населённых пунктах выплачивается ежемесячно.

3. Выплаты компенсационного характера

16. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за специфику работы в организации;

выплата по районному коэффициенту.

17. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации по итогам аттестации рабочего места.

Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

19. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в размерах до 20% должностного оклада (ставки заработной платы):

за заведование отделениями (секциями).

Конкретные размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в положении о порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый», утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда работников организации.

20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам организации, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

21. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

22. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации и производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

4. Выплаты стимулирующего характера

23. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

24. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый», утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда работников организации, а также средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

25. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

премиальные выплаты за квартал, год;

единовременное премирование.

26. Работникам организации могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

27. Премиальные выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с положением о порядке выплат

стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый» утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников.

28. Работникам организации выплачиваются единовременные премии в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности:

при награждении почетной грамотой муниципального образования «Воткинский район» - 500 (Пятьсот) рублей;

при занесении на районную Доску Почета – в размере 1000 (Одна тысяча) рублей;

при награждении почетной грамотой Министерства культуры и туризма УР – в размере 1000 (Одна тысяча) рублей;

при награждении благодарностью Министерства культуры и туризма УР – в размере 800 (Восемьсот) рублей;

при награждении государственными наградами Удмуртской Республики в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей;

при присвоении почётного звания Удмуртской Республики - в размере 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей;

при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей;

при награждении государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 3500 (Три тысячи пятьсот) рублей;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3500 (Три тысячи пятьсот) рублей.

Работникам организации могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками.

29. Работникам организации производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу в соответствии с положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый» утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников:

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

ежемесячная надбавка за почётное звание;

ежемесячная надбавка за наличие учёной степени;

надбавка за выполнение важных и ответственных работ.

30. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

31. Ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается работникам при соответствии почётного звания профилю профессиональной деятельности (преподаваемых дисциплин), при наличии:

почётного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почётных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

почётного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается работнику руководителем организации со дня присвоения почётного звания на основании документа о его присвоении.

Вновь принятым работникам, имеющим почётное звание, ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении. При наличии у работника двух и более почётных званий ежемесячная надбавка за почётное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

32. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие учёной степени доктора наук или кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размерах:

кандидата наук - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
доктора наук - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

33. Надбавка за выполнение важных и ответственных работ устанавливается водителям автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей, тарифицированным согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, за перевозку обучающихся (детей, воспитанников) в размере 10 процентов от оклада.

34. Размеры выплат стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почётное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие учёной степени) устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый» утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников организации, в установленном законодательством порядке как в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

35. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников организации, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности (при условии, что это не приведет к уменьшению объема муниципальных услуг, оказываемых организацией, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

36. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников организации:

преподавателей и концертмейстеров организации;
педагогических и иных работников с почасовой оплатой труда.

5.1. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации

37. Основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров организации определяется путем умножения суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, надбавки за работу в сельских населённых пунктах, ежемесячной надбавки за почётное звание на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров за работу в другой организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

38. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу

выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

39. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются отдельно по полугодиям и закрепляются в тарификационных списках.

Учебная нагрузка пересматривается в течение первого и второго полугодия в случае выбытия обучающихся.

40. Установленная преподавателям и концертмейстерам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх установленного объема учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

Преподавателям и концертмейстерам организации, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и постоянные доплаты, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподаватели и концертмейстеры должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

41. 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 преподавателей и концертмейстеров, лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчёта ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул, или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

42. Преподавателям и концертмейстерам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почётное звание, надбавки за работу в сельских населённых пунктах.

43. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей и концертмейстеров со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном [пунктом 37](#) настоящего Положения.

5.2. Оплата труда преподавателей, концертмейстеров и иных работников с почасовой оплатой труда

44. Почасовая оплата труда преподавателей и концертмейстеров организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих преподавателей и концертмейстеров, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

45. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы преподавателей и концертмейстеров организаций дополнительного образования определяется путем деления суммы ставки заработной платы по соответствующей должности, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, ежемесячной надбавки за почётное звание, надбавки за работу в сельских населённых пунктах за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

46. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

47. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесена организация:

Таблица 9

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования	12880	12320	11705	11145

Отнесение организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании приказа Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район», исходя из объема показателей деятельности организации.

48. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах устанавливается руководителю организации, работающих в сельских населённых пунктах.

Размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

Надбавка за работу в сельских населённых пунктах выплачивается ежемесячно.

49. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту.

50. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

51. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников организации.

52. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя организации к качественному результату труда.

53. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение им должностных обязанностей.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации МО «Воткинский район» в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда и средств бюджетной организации, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели эффективности деятельности руководителя и условия для установления ежемесячной надбавки руководителю организации за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район».

54. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу руководителю организации устанавливаются следующие премиальные выплаты:

за квартал, год;

единовременное премирование.

Руководителю могут устанавливаться премиальные выплаты за квартал, год, выплачиваемые в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда организации, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели премирования руководителя организации устанавливаются приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя.

55. Руководителю организации в соответствии с приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» могут выплачиваться единовременные премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организаций, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

56. Руководителю организации выплачивается единовременная премия:

при награждении почетной грамотой муниципального образования «Воткинский район» - 500 (Пятьсот) рублей;

при занесении на районную Доску Почета – в размере 1000 (Одна тысяча) рублей;

при награждении почетной грамотой (благодарностью) Министерства культуры и туризма УР – в размере 1000 (Одна тысяча) рублей;

при награждении государственными наградами Удмуртской Республики в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей;

при присвоении почётного звания Удмуртской Республики - в размере 2500 (Две тысячи пятьсот) рублей;

при награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации - в размере 1500 (Одна тысяча пятьсот) рублей;

при награждении государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации,

поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 3500 (Три тысячи пятьсот) рублей;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3500 (Три тысячи пятьсот) рублей.

57. Руководителю организации устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату коллективного труда:

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

ежемесячная надбавка за почётное звание;

ежемесячная надбавка за наличие учёной степени.

58. При наличии квалификационной категории устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

руководителям, имеющим I квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада;

руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию, - 30 процентов должностного оклада.

59. Ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается руководителю организации при соответствии профилю организации при наличии:

почётного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 10 процентов должностного оклада;

почётного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 15 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за почётное звание устанавливается руководителю организации со дня присвоения почетного звания на основании документа о его присвоении. Вновь назначенному руководителю, имеющему почётное звание, ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается с момента предъявления документа о его присвоении.

При наличии у руководителя организации двух и более почётных званий ежемесячная надбавка за почётное звание применяется только по одному из оснований по выбору руководителя организации.

60. Руководителю организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие учёной степени, соответствующей профилю деятельности организации, в размерах:

кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

доктора наук – 20 процентов должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за наличие учёной степени руководителю организации устанавливается приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации МО «Воткинский район».

61. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» в пределах фонда оплаты труда работников организации как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем организации.

62. Выплаты стимулирующего характера (кроме ежемесячных надбавок за почётное звание, ежемесячных надбавок за квалификационную категорию, ежемесячных надбавок за наличие учёной степени) уменьшаются или отменяются при ухудшении показателей в работе и невыполнении условий выплат стимулирующего характера.

63. Руководитель организации имеет право вести педагогические часы в той же организации. Объём учебной нагрузки руководителю организации устанавливается приказом Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район» на учебный год.

64. Заработная плата заместителей руководителя организации и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера,

размеры которых устанавливаются руководителем организации в соответствии с положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ДШИ п. Новый» утвержденном руководителем организации, с учетом мнения представительного органа работников организации, в установленном законодательством порядке.

65. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 20 процентов ниже, главного бухгалтера на 10 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя организации.

66. Надбавка за работу в сельских населённых пунктах устанавливается заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру, работающим в сельских населённых пунктах.

Размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах составляет 25 процентов должностного оклада.

Надбавка за работу в сельских населённых пунктах выплачивается ежемесячно.

67. С учетом условий труда заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, установленных пунктами 16-22 настоящего Положения.

68. Порядок, условия, критерии и размеры установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру определяются в соответствии с [пунктами](#) 23-35 настоящего Положения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников организаций

69. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Воткинский район» «О бюджете муниципального образования «Воткинский район» на соответствующий финансовый год и плановый период», а также средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

70. Фонд оплаты труда работников организации состоит из:

- средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
- средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- средств на выплаты компенсационного характера;
- средств на выплаты стимулирующего характера.

71. При утверждении фонда оплаты труда работников организации для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в размерах фактических величин.

72. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих.

73. Тарификация работников организаций, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район», осуществляется в порядке, утвержденном Министерством культуры и туризма Удмуртской Республики, по согласованию с Министерством труда и миграционной политики Удмуртской Республики.

74. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации.

V. Заключительные положения

75. Работникам организации, в том числе руководителю и заместителям руководителя, главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь в

соответствии с коллективным договором, принятым в установленном законодательством порядке, в пределах экономии бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также за счет средств организации, полученных от приносящей доход деятельности.

В случаях, связанных с угрозой жизни и здоровью работника, смерти близких родственников, стихийных бедствий, хищения личного имущества и в иных аналогичных случаях материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов.

Выплата материальной помощи осуществляется в течение календарного года:

работникам организации, в том числе заместителям руководителя, главному бухгалтеру, - по их заявлению на основании приказа руководителя организации;

руководителю организации - по его заявлению на основании приказа Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации муниципального образования «Воткинский район».

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Новый»

Перечень

должностей работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»,
которым устанавливается надбавка за работу в сельских населенных пунктах

I. Руководители:

Руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер;
руководители структурных подразделений организации и их заместители;

II. Специалисты:

педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
инспекторы, методисты;
бухгалтеры, экономисты, художники;
инженеры, механики, техники, мастера;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ М.Ю.Трофимова
«12» декабря 2019г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

_____ И.А.Кириллюк
«12» декабря 2019г.

**Изменения в положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»**

В соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 11.12.2019 года № 578 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики», Постановления Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 12 декабря 2019 года № 7344 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры Администрации МО «Воткинский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349, утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349 и Приказа по МБУ ДО «Детская школа искусств п. Новый» «О внесении изменений в положение об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ п.Новый» № 62 от 12.12.2019 года внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый», утвержденное 11.01.2016 года, следующие изменения:

1) дополнить пунктом 7.1 следующего содержания:

«7.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в Министерстве культуры Удмуртской Республики в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, законами Удмуртской Республики, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство культуры Удмуртской Республики, осуществляющее функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений, а также обеспечивающих деятельность Министерства культуры Удмуртской Республики (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций определяется в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся

должностями государственной гражданской службы, в Министерстве культуры Удмуртской Республики определяется Министерством культуры Удмуртской Республики в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283, и доводится в письменном виде до руководителей организаций.»;

2) таблицу 1 пункта 8 изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей	
		работников организаций дополнительного образования	работников организаций среднего профессионального образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		6888	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	6927	
	2 квалификационный уровень	7160	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	9150	8140
	2 квалификационный уровень	9870	8790
	3 квалификационный уровень	9920	8850
	4 квалификационный уровень	9980	8900
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8044	
	2 квалификационный уровень	8104	
	3 квалификационный уровень	8169	

»;

3) таблицу 3 пункта 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7149
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7366
Должности руководящего состава учреждений культуры,	7583

искусства и кинематографии	
----------------------------	--

4) таблицу 5 пункта 11 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6753
2 квалификационный уровень	6764
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6764
2 квалификационный уровень	6770
3 квалификационный уровень	7366
4 квалификационный уровень	7583
5 квалификационный уровень	8044
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6786
2 квалификационный уровень	7149
3 квалификационный уровень	7366
4 квалификационный уровень	7800
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	8044
2 квалификационный уровень	9053

»;

5) таблицу 6 пункта 12 изложить в следующей редакции:

«Таблица 6

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	6731
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 квалификационный уровень	6759
2 квалификационный уровень	6987
3 квалификационный уровень	7220
4 квалификационный уровень	8278

»;

6) таблицу 7 пункта 13 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	6753
	2 квалификационный уровень	6764

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	6764
	2 квалификационный уровень	6769
	3 квалификационный уровень	7366

7) таблицу 7.1 пункта 13.1 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7.1

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	6786
Специалист по охране труда II категории	7149
Специалист по охране труда I категории	7366

»;

8) пункт 47 изложить в следующей редакции:

«47. Размер должностного оклада руководителей организаций устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой отнесена организация:

Таблица 9

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, рублей			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования	13973	13364	12698	12090

Отнесение организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании приказа Управления культуры, спорта и молодежной политики муниципального образования «Воткинский район» ежегодно исходя из объемных показателей деятельности организаций, установленных Министерством культуры Удмуртской Республики.»;

9) пункт 49 после абзаца первого дополнить абзацем следующего содержания:

«выплаты руководителям организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;»;

абзацы второй и третий считать абзацами третьим и четвертым.

10) дополнить пунктом 49.1 следующего содержания:

«49.1. Руководителям организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, устанавливается доплата в размере не менее 4 процентов должностного оклада.»;

11) дополнить пунктом 50.1 следующего содержания:

«50.1. Конкретные размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются приказом Министерства культуры Удмуртской Республики и конкретизируются в трудовом договоре с руководителем организации.»;

12) в пункте 54:

в абзаце четвертом слово «бюджетных» исключить;

13) в пункте 55:

после слова «экономии» слово «бюджетных» исключить

14) после абзаца третьего пункта 56 добавить абзац следующего содержания:

«при награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики – в размере 1500 рублей»;

абзацы четвертый, пятый, шестой, седьмой, восьмой, девятый считать абзацами пятым, шестым, седьмым, восьмым, девятым, десятым.

15) пункт 70 изложить в следующей редакции:

«70. При формировании фонда оплаты труда работников организации предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) - в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) доплаты работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, - в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3) выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за работу в ночное время - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей работников организаций, указанных в пункте 19 настоящего Положения, - в размере фактических величин;

4) надбавки за работу в сельских населенных пунктах работникам организаций, работающим в сельских населенных пунктах и занимающим должности руководителей и специалистов в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, - в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

5) доплаты за специфику работы в организациях в случаях, установленных пунктом 20 настоящего Положения, - в размере 1,8 оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

6) ежемесячной надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам:

при наличии I квалификационной категории - в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы);

при наличии высшей квалификационной категории - в размере 3,6 должностного оклада (ставки заработной платы);

7) ежемесячной надбавки за почетное звание - в размере фактических величин;

8) ежемесячной надбавки за наличие ученой степени работникам, которым в установленном порядке присвоена ученая степень:

кандидата наук - в размере 1,2 должностного оклада (ставки заработной платы);

доктора наук - в размере 2,4 должностного оклада (ставки заработной платы).

При формировании фонда оплаты труда работников организаций средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни).

Фонд оплаты труда работников организаций формируется с учетом районного коэффициента и положений пункта 7.1 настоящего Положения.»;

16) в пункте 73 слова «и туризма» исключить, слова «труда и миграционной политики» заменить словами «социальной политики и труда»;

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

Настоящее Положение является приложением к Уставу Учреждения и разработано в соответствии с Уставом.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.Ю.Трофимова
«07» апреля 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»
_____ И.А.Кирилюк
«07» апреля 2020 г.

**Изменения в положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»**

В соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02.03.2020 года № 47 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры Удмуртской Республики» и Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 06.04.2020 года №337 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Управлению культуры Администрации МО «Воткинский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года №2349» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый», утвержденное 11.01.2016 года, следующие изменения:

1) в пункте 5 слова «являющимся главным распорядителем средств бюджета Удмуртской Республики для данных организаций» заменить словами «осуществляющим функции и полномочия учредителя подведомственных организаций»;

2) пункт 6 изложить в следующей редакции:

«6. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.»;

3) таблицу 1 пункта 8 строку:

«

Должности Педагогических работников	1 квалификационный уровень	9150	8140
	2 квалификационный уровень	9870	8790
	3 квалификационный уровень	9920	8850
	4 квалификационный уровень	9980	8900

»

изложить в следующей редакции:

«

Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	10070	8950
	2 квалификационный уровень	10860	9670

	3 квалификационный уровень	10910	9740
	4 квалификационный уровень	10980	9790

»;

4) абзац первый пункта 13 изложить в следующей редакции:

«13. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.»;

5) пункт 23 изложить в следующей редакции:

«23. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а так же поощрение за выполненную работу.»;

б) в пункте 24 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

7) дополнить пунктом 24.1 следующего содержания:

«24.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы по перевозке обучающихся (детей, воспитанников) автобусами (микроавтобусами) и легковыми автомобилями, устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов окладов за счет экономии фонда оплаты труда работников организаций и средств бюджетных учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих выполняющим работы по перевозке обучающихся (детей, воспитанников) автобусами (микроавтобусами) и легковыми автомобилями, определяются локальным нормативным актом организации, принятым в установленном законодательством порядке.»;

8) в пункте 26 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

9) в абзаце первом пункта 28:

после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;
после абзаца пятого пункта 28 дополнить абзацем следующего содержания:

«при награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики»;- в размере 1500 рублей»;

абзацы шестой, седьмой, восьмой, девятый, десятый, одиннадцатый считать абзацами седьмым, восьмым, девятым, десятым, одиннадцатым, двенадцатым;

10) абзац пятый пункта 29 признать утратившим силу;

11) абзацы второй, третий пункта 30 изложить в следующей редакции:

«педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

«педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20

процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

12) абзацы второй, третий пункта 31 изложить в следующей редакции:

«почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 15 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

13) пункт 33 признать утратившим силу;

14) в пункте 35 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

15) в абзаце четвертом пункта 54 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

16) в пункте 55 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

17) после абзаца шестого пункта 56 дополнить абзацем следующего содержания:

«при награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики»; - в размере 1500 рублей»;

абзацы седьмой, восьмой, девятый, десятый считать абзацами восьмым, девятым, десятым, одиннадцатым;

18) абзацы второй, третий пункта 58 изложить в следующей редакции:

«руководителям, имеющим I квалификационную категорию, - 5 процентов должностного оклада;

Руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада.»;

19) абзацы второй, третий пункта 59 изложить в следующей редакции:

«почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слов «Заслуженный», почетных званий Удмуртской Республики, начинающихся со слов «Народный», «Заслуженный», - в размере 15 процентов должностного оклада;

почетного звания Российской Федерации, начинающегося со слова «Народный», - в размере 25 процентов должностного оклада.»;

20) в пункте 69 после слова «полученных» слово «организациями» заменить словами «бюджетных учреждений»;

21) в абзаце первом пункте 75 после слова «средств» слово «организаций» заменить словами «бюджетных учреждений»;

В случае если на дату введения в действие условий оплаты труда, предусмотренных пунктами 11, 18 настоящего положения, педагогическим работникам, руководителям образовательных организаций установлена ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, размер указанной надбавки сохраняется в абсолютном размере до окончания срока действия установленной квалификационной категории.

Настоящие изменения в Положение являются приложением к Уставу Учреждения и разработаны в соответствии с Уставом.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ М.Ю.Трофимова
«28» декабря 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»
_____ И.А.Кирилюк
«28» декабря 2020 г.

**Изменения в положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»**

В соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 26.10.2020 года № 495 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Удмуртской Республики», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 21 октября 2013 года № 480 «Об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству культуры, печати и информации Удмуртской Республики», Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25 декабря 2020 года № 1424 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации МО «Воткинский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2324», руководствуясь Уставом муниципального образования «Воткинский район» внести в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый», утвержденное 11.01.2016 года, следующие изменения:

1. Внести в Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Отделу культуры Администрации МО «Воткинский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Воткинский район» от 25.11.2013 года № 2349, следующие изменения:

- 1) таблицу 1 пункта 8 изложить в следующей редакции:

«Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей	
		работников организаций дополнительного образования	работников организаций среднего профессионального образования
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7095	
Должности работников	1 квалификационный уровень	7135	

учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2 квалификационный уровень	7375	
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	10070	8950
	2 квалификационный уровень	10860	9670
	3 квалификационный уровень	10910	9740
	4 квалификационный уровень	10980	9790
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8286	
	2 квалификационный уровень	8348	
	3 квалификационный уровень	8415	

»;

2) таблицу 3 пункта 10 изложить в следующей редакции:

«Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	7364
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7587
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	7811

«;

3) таблицу 5 пункта 11 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	6956
2 квалификационный уровень	6967
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6967
2 квалификационный уровень	6974
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	7811
5 квалификационный уровень	8286
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	6990
2 квалификационный уровень	7364
3 квалификационный уровень	7587
4 квалификационный уровень	8034
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	

1 квалификационный уровень	8286
2 квалификационный уровень	9325

»;

4) таблицу 6 пункта 12 изложить в следующей редакции:

«Таблица 6

Профессиональная квалификационная группа	Оклад, рублей
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	6933
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	
1 квалификационный уровень	6962
2 квалификационный уровень	7197
3 квалификационный уровень	7437
4 квалификационный уровень	8527

»;

5) таблицу 7 пункта 13 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	6956
	2 квалификационный уровень	6967
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	6967
	2 квалификационный уровень	6973
	3 квалификационный уровень	7587

6) таблицу 7.1 пункта 13.1 изложить в следующей редакции:

«Таблица 7.1

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	6990
Специалист по охране труда II категории	7364
Специалист по охране труда I категории	7587

»;

7) таблицу 9 пункта 47 изложить в следующей редакции:

Таблица 9

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, рублей			
	I	II	III	IV
Руководитель организации дополнительного образования, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования	14393	13765	13079	12453

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

Настоящие изменения в Положение являются приложением к Уставу Учреждения и разработаны в соответствии с Уставом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации_____
М.Ю.Трофимова
« ___ » _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

И.А.Кирилюк
« ___ » _____ 2021 г.

Положение

о временном переводе на дистанционную работу в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый»

1. Общие условия

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08 декабря 2020 года №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», уставом, коллективным договором ДШИ в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей работников в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый» (далее – ДШИ) в части порядка дистанционной работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на временной дистанционной (удаленной) работе.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционная работа - это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернета.

2.2. Виды дистанционной работы:

- Периодическая – при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и стационарно на рабочем месте;
- Временная – непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 месяцев;
- в чрезвычайном порядке – в случае катастрофы природного или техногенного характера, эпидемии и в любых исключительных случаях работник временно переводится по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти или органом местного самоуправления. Согласие работника временного перевода на дистанционную работу не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным

актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 трудового кодекса Российской Федерации.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с учетом особенностей, установленных главой 49.1 трудового кодекса Российской Федерации.

3. Приказ о временном переводе

3.1 Работодатель, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, издает приказ о временном переводе сотрудника (ов) на дистанционную работу, в котором отражает:

3.1.1. обстоятельство, ставшее основанием для принятия решения о временном переводе на дистанционную работу;

3.1.2. список временно переводимых работников;

3.1.3. срок перевода;

3.1.4. порядок организации труда временно переводимых на дистанционную работу (в т. ч. режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых идёт взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия (при условии, что они позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и др. информацию), порядок и сроки представления работниками отчетов о выполненной работе; порядок обмена информацией и документами; порядок ознакомления с документами);

3.1.5. контакты для связи (электронная почта, адрес, на который работник будет получать корреспонденцию);

3.1.6. порядок выхода на работу по личной инициативе и (или) по требованию работодателя;

Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись.

4. Взаимодействие с дистанционным работником

4.1. Взаимодействие ДШИ с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и путем обмена документами, пересылаемыми по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

4.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (цветные фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

4.3. Дистанционный работник может быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами путем обмена электронными документами.

4.4. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, дистанционный работник лично предоставляет работодателю оригиналы документов (больничные листы, справки), предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации нарочно, непосредственно в ДШИ или направляет их по месту нахождения работодателя по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

5. Гарантии работника

5.1. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.2. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

5.3. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.4. По окончании срока перевода работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником

6.1. Помимо иных оснований, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Настоящее Положение является приложением к Уставу Учреждения и разработано в соответствии с Уставом.

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	2
2	Трудовой договор	3
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	4
4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	4
5	Рабочее время и время отдыха	5
6	Оплата труда	6
7	Условия работы. Охрана и безопасность труда	9
8	Гарантии профсоюзной деятельности	13
9	Социальные гарантии и льготы	14
10	Контроль за выполнением коллективного договора	15
11	Приложение 1	16
12	Приложение 2	25
13	Приложение 3	28
14	Приложение 4	30
15	Приложение 5	31
16	Приложение 6	60

**Дополнительное соглашение № 1
о внесении изменений в**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Новый»
на 2021 – 2024 годы**

От работодателя:
Директор МБУ ДО «ДШИ п. Новый»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ И.А. Кирилюк

_____ М.Ю.Трофимова

« ____ » _____ 2021 г.

« ____ » _____ 2021 г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств п. Новый», в лице директора Кирилюк Ирины Александровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники МБУ ДО «ДШИ п. Новый», представляемые первичной профсоюзной организацией МБУ ДО «ДШИ п. Новый», в лице председателя Трофимовой Марины Юрьевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Принять пункт 4.1 Коллективного договора МБУ ДО «ДШИ п. Новый» на 2021-2024 годы в следующей редакции:

4.1. Работодатель своевременно, не менее чем за два месяца, представляет в органы государственной службы занятости населения и профкому сотрудников информацию о возможных массовых увольнениях, согласно установленной формы.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2. Принять пункт 5.12 Коллективного договора МБУ ДО «ДШИ п. Новый» на 2021-2024 годы в следующей редакции:

5.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобразования РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до одного года».