

РАБОТОДАТЕЛЬ-
Директор
Шагонарской «Детской школы искусств»

Кыргыз Н.В.

«08» февраля 2015 г.

М.П.



ПРЕДСТАВИТЕЛЬ-
работников трудового коллектива,
председатель профсоюзного
коллектива Шагонарской «Детской
школы искусств»

Думбалай А.А.

«08» февраля 2015 г.

М.П.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ТТОПРК

Сюрюн Г.А.

2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

профкомом Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы
искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун
Республики Тыва»

и работодателем, Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской
школы искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун
Республики Тыва»

на 2015 – 2017 гг.

Принят на общем собрании трудового
коллектива:

«08» февраля 2015 г.

Прошел регистрацию в

Регистрационный № _____
« _____ » _____ 20 _____ г.

(_____
(ФИО, должность, подпись лица, проводившего
регистрацию)

Министерство труда и социального партнерства
Республики Тыва
Министерство труда и социального партнерства
Республики Тыва

Регистрационный номер 31
Дата регистрации 12.03.2015 г.

специалист Макарья С.Т.
Макарья С.Т.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Шагонарская «Детская школа искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школе искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Шагонарская «Детская школа искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» (далее – Шагонарская «Детская школа искусств») в лице директора Кыргыс Надежда Владимировна именуемый далее "РАБОТОДАТЕЛЬ", и работники Шагонарской «Детской школы искусств», именуемые далее "РАБОТНИКИ", представленные профсоюзным комитетом Шагонарской «Детской школы искусств» работников Шагонарской «Детской школы искусств» (далее – «профком»), в лице председателя трудового коллектива Думбалай Азиана Александровна.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Шагонарской «Детской школы искусств», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.5.1. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.

1.5.2. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Шагонарской «Детской школы искусств».

1.5.3. Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5.4. Формирования у работников корпоративного стиля поведения.

1.5.5. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.6. В целях реализации положений коллективного договора работники обязуются:

1.6.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах работодателя.

1.6.2. Способствовать повышению эффективности труда, как фактора, от которого зависят размеры стимулирующих выплат.

1.6.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества Шагонарской «Детской школы искусств».

1.6.4. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, Правила внутреннего трудового распорядка, и другие нормативно-локальные акты.

1.6.5. Содержать рабочее место в чистоте и порядке, выполнять нормы и правила охраны труда.

1.6.6. Рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы.

1.6.7. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию.

1.6.8. Обеспечивать сохранение служебной и коммерческой тайны.

1.7. Профсоюз обязуется:

1.7.1. Содействовать эффективной работе Шагонарской «Детской школы искусств», повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими коллективу методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность Шагонарской «Детской школы искусств».

1.7.2. Контролировать соблюдение трудового законодательства, предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим договором, внутренними нормативными актами учреждения.

1.7.3. Контролировать безопасность труда на рабочих местах.

1.7.4. Проводить организационную работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины.

1.7.5. Организовывать и проводить по мере необходимости собрания трудового коллектива.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Разрабатывать планы мероприятий, направленные на развитие Шагонарской «Детской школы искусств».

1.8.2. Соблюдать законодательство о труде.

1.8.3. Обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим договором.

1.8.4. Организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечив безопасные условия труда.

1.8.5. Соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы.

1.8.6. Способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков.

1.8. Выплаты, предусмотренные настоящим договором, предоставляются при наличии средств у Шагонарской «Детской школы искусств» и в пределах утвержденных бюджетов.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет в соответствии со ст. 43 ТК РФ. В случае, если по истечении 3-х лет настоящий договор не будет, расторгнут, то он считается автоматически продленным на следующие 3 года.

1.10. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в коллективный договор производятся по взаимному согласию сторон.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работники Шагонарской «Детской школы искусств» в своей деятельности руководствуются действующим трудовым законодательством, Уставами, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, приказами директора Шагонарской «Детской школы искусств», с трудовыми договорами, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе трудовая функция работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда и другие условия.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. С работниками заключается трудовой договор:

- на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ);
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии с трудовым законодательством.

Согласно ст. 58 ТК РФ, обстоятельством, которое служит основанием заключения срочного трудового договора, является характер предстоящей работы. Характер работы может быть определен следующими качествами и показателями:

- нерегулярность работы,
- сезонность труда,
- незначительность объема работ.

Срок срочного договора зависит от объема и содержания работы .

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

2.9. При заключении трудового договора сторонами может устанавливаться испытательный срок с целью проверки соответствия деловых качеств работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев. Для отдельных категорий работников, перечисленных в ст. 70 ТК РФ, испытательный срок не устанавливается.

2.10. Работодатель не допускает ухудшения положения работника, установленного настоящим коллективным договором.

2.11. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под расписку с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка Шагонарской «Детской школы искусств», должностной инструкцией.

2.12. Штатное расписание, тарификационный список согласовываются с начальником Управления культуры и утверждаются руководителем Шагонарской «Детской школы искусств», исходя из задач и специфики учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.13. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения численности или штата работников Шагонарской «Детской школы искусств», нарушения правовых гарантий работников.

2.14. В соответствии с законодательством РФ массовое сокращение работников может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, письменного уведомления трудового коллектива и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.15. Увольнение работников, трудового коллектива в случаях:

- сокращения численности или штата работников Шагонарской «Детской школы искусств»;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

2.16. При сокращении численности и штата работников Шагонарской «Детской школы искусств» увольнение одновременно двух работников из одной семьи не допускается.

2.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.18. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные работники 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- многодетные матери;
- матери имеющие студентов ВУЗов;
- лица, проработавшие в данном учреждении более длительный срок и не имеющие серьезных взысканий к качеству выполняемой им работы.

2.19. Перевод работника без его согласия, на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.20. Основаниями прекращения трудового (коллективного) договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

2.21. За неисполнение и несвоевременное исполнение работником распоряжений, указаний, поручений руководства работодатель принимает меры дисциплинарного взыскания в соответствии с трудовым законодательством. (Ст.192 ТК РФ)

2.22. За однократное нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, невыполнение законных распоряжений администрации, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, технических правил, правил по технике безопасности и т.д.). В Шагонарской «Детской школы искусств» предусмотрены взыскания в виде замечания, объявляемого устно или письменно, или выговора, объявляемого приказом директора.

2.23. Работнику, получившему выговор, надбавки к зарплате и премии не назначаются до снятия выговора приказом директора в установленном порядке.

2.20. За систематическое нарушение трудовой дисциплины, а также за отсутствие работника без уважительной причины на работе в пределах 4-х часов в течение рабочего дня, за отказ работника без уважительных причин от выполнения должностных обязанностей к нему могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

2.24. В Шагонарской «Детской школе искусств» предусмотрена выплата премий и установление стимулирующих надбавок к заработной плате работников за достижение высоких результатов труда.

2.25. Работники Шагонарской «Детской школы искусств» имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов отделов с учетом имеющихся средств и мнения работников. При

этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха

3.1.1. В Шагонарской «Детской школе искусств» действуют Правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. В соответствии с ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка в Шагонарской «Детской школы искусств» установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: преподавателям Шагонарской «Детской школы искусств» не более 36 часов в неделю, и по письменному согласию преподавателей (концертмейстера в том числе) до 45 часов в неделю.

3.1.3. Рабочий день начинается с 8 часов 00 минут и заканчивается в 17 часов 00 минут, который регламентируется общим школьным расписанием уроков.

3.1.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам: с 13.00 до 14.00ч.

3.1.5. На основании законодательства о культуре, с учетом специфики работы структурного учреждения (Шагонарской «Детской школы искусств») культуры, обслуживающих население (законных представителей учащихся), в учреждении обеденный перерыв для сторожей и уборщиков служебных помещений установлен в порядке взаимозаменяемости и очередности, с 12.00 до 13.00, без нарушения порядка работы с посетителями в обеденное время.

3.1.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым днем считать субботу.

3.1.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Переработка работников в данном случае компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

3.1.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.1.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. В случае привлечения работников к сверхурочным работам работодатель производит компенсацию в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.1.11. При необходимости в рабочие дни работники Шагонарской «Детской школы искусств» привлекаются к субботникам (уборка помещений и прилегающим к зданиям территориям).

3.2. ОТПУСКА

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.2.1. Очередной отпуск. Очередной отпуск состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 72 календарных дней. Обслуживающему, вспомогательному персоналам 44 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в количество календарных дней отпуска не включаются.

3.2.1.1 Очередной отпуск предоставляется в соответствии с графиками, составленными и утвержденным руководителем учреждения.

3.2.1.2. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работников обслуживающего персонала может быть перенесен на другое время.

3.2.1.3. Руководитель учреждения принимает меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам. Ими должен составляться четкий график ежегодных отпусков.

3.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы.

3.2.2.1. В соответствии со ст. 263 ТК РФ ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в Шагонарской «Детской школы искусств» могут быть предоставлены:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

При этом в интересах работы учитывается мнение непосредственного руководителя по поводу предоставления (не предоставления) работнику дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в указанное работником время.

3.2.2.2. Согласно ст.128 ТК РФ работодатель может предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы и по другим семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. При этом вопрос о том, является ли причина, вызвавшая просьбу работника об отпуске, уважительной, решается директором. Он же, с учетом интересов работы, определяет возможность предоставления отпуска в указанное работником время, а также продолжительность предоставляемого отпуска. При этом частые просьбы работников по поводу освобождения от работы по семейным обстоятельствам и другим причинам работодатель не обязан удовлетворять.

3.2.2.3. Предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы оформляется приказом директора.

3.2.2.4. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность). Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

3.2.2.5. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любое время прервать этот отпуск и выйти на работу, предупредив об этом работодателя.

3.2.3. Дополнительные неоплачиваемые отпуска.

Работодатель может на основании письменного заявления работникам предоставлять кратковременные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- бракосочетания работников (детей работников)- 3 рабочих дня;
- родителям первоклассников- 1 сентября – 1 день;
- родителям для провода сына в армию- 3 рабочих дня;
- выпускной бал выпускников- 2 рабочих дня;

- для ликвидации аварии в доме – 2 рабочих дня;
- с переездом на новое место жительства – 3 рабочих дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 2 рабочих дня;
- родители выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы и СУЗы – до 3 недель;
- отцы в период нахождения жены в родильном доме (при наличии малолетних детей)- 5 рабочих дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- 14 календарных дней.
- смерти близких родственников (супруга, супруги, родителей, детей, родных сестер и братьев) – до 5 дней.

3.2.4. Учебный отпуск.

Работникам, совмещающим работу с обучением при получении первого высшего профессионального образования, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, предоставляются учебные отпуска (ст.173 ТК РФ). Средняя заработная плата указанным работникам сохраняется при выполнении следующих условий:

- предоставление справки – вызова из образовательного учреждения установленной новой формы (для средних учебных заведений в соответствии с Приказом Министра образования от 17.12.02. № 44-26), для ВУЗов – Приказ Министра образования от 13.05.03 № 20-57);
- государственная аккредитация учреждения. Срок действия (годности) аккредитации – 5 лет. Если указанный срок истек, средняя заработная плата не сохраняется за работником;
- гарантии компенсаций работникам, совмещающим работу с учебой, предоставляется при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.2.4.1. Указанные гарантии также могут предоставляться работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным в письменной форме. В соглашении должно быть оговорено, что работодатель направляет работника для обучения и обучение будет им оплачиваться. Без соблюдения указанных условий гарантии компенсаций работникам, получающим второе высшее образование, не предоставляются.

3.2.4.2. За работником сохраняется только заработная плата, а за ВУЗ работник оплачивает за свой счет.

3.2.4.3. Учебные отпуска: подлежат оплате все календарные дни, включая не рабочие праздничные.

3.2.4.4. Средний заработок для учебного отпуска определяется в порядке, как для ежегодных отпусков (Постановление Правительства РФ № 33 от 18.01.92. «О дополнительных мерах по социальной защите учащейся молодежи».)

3.3. Вопросы по отпускам, не вошедшие в данный раздел, регулируются в соответствии с ТК РФ.

4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ. В случае предоставления гарантий и компенсаций работнику начисляется средняя заработная плата.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда. (Приложение №1 – Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»)

4.3. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Шагонарской «Детской школы искусств».

4.4. Система заработной платы включает размеры:

- окладов;
- доплат и надбавок компенсационного характера;
- доплат и надбавок стимулирующего характера;

4.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию согласно нормативно - правовых актов для работников бюджетной сферы в Республике Тыва, на основании Распоряжения Председателя администрации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва».

4.6. Средства от экономии, также дополнительные внебюджетные средства используются на установление доплат, надбавок и заключение договоров на выполнение дополнительных работ с работниками Шагонарской «Детской школы искусств», а также на премирование за особые достижения в труде в соответствии с разделом о премировании Положения об оплате труда работников Шагонарской «Детской школы искусств».

4.7. Заработная плата работникам Шагонарской «Детской школы искусств» выплачивается не менее одного раза в месяц в кассе Управления культуры, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

4.8. Выплата заработной платы производится по месту работы.

4.9. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, предусматривающих компенсационные выплаты, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения трудового коллектива организации (ст.372 ТК РФ), отразив размеры должностных окладов (окладов) работников всех категорий Шагонарской «Детской школы искусств», предельные объемы стимулирующих и компенсационных выплат к должностным окладам в положениях об оплате труда.

4.10. Объемы компенсационных выплат, категории должностей работников Шагонарской «Детской школы искусств», которым предусматривается этот вид выплат, утверждается Приказом директора.

4.11. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

4.12. Размеры компенсационных выплат, категории работников, которым они устанавливаются, и условия для их назначения предусматриваются с учетом мнения трудового коллектива и отражены в Положениях об оплате труда.

4.13. Обязательная выдача расчетных листков оплаты труда (распечатки с информацией обо всех начислениях и удержаниях из зарплаты) осуществляется бухгалтерией не позднее 3-х дней до дня выдачи заработной платы. В расчетных листах должны быть расшифрованы все бухгалтерские обозначения, чтоб было понятно, какие начисления и надбавки, а также удержания из зарплаты были произведены из заработной платы работника. Чтобы не отвлекать бухгалтера от основной работы, при возникновении вопросов работник обращается в бухгалтерию в подходящее для бухгалтера время. При этом бухгалтер обязан дать подробное разъяснение по расчетному листу.

4.14. В день увольнения работника бухгалтерия производит полный расчет за фактически отработанное время за последний месяц работы.

4.15. Согласно ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ответственные лица, виновные за несвоевременные выплаты или неправильные начисления заработной платы, привлекаются к дисциплинарной ответственности.

4.16. Удержание заработной платы работников производится только:

- для возмещения аванса
- для погашения подотчетной суммы
- для возмещения (исправления) счетной ошибки
- при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого работник уже получил отпускные

4.17. Удержания из заработной платы производятся не позднее одного месяца после начисления, по письменному заявлению работника.

4.18. Ограничения размера удержаний:

- 70% месячного заработка работника - только по решению суда (по исполнительному листу)
- 50% месячного заработка работника - только по решению суда (по исполнительному листу)
- 20% месячного заработка работника – по распоряжению руководителя, при наличии заявления от работника об удержании из заработной платы.

4.19. Служебные командировки. По распоряжению работодателя работники направляются в служебные командировки. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, предусматриваемых бюджетным и трудовым законодательством.

4.17. Основанием для оплаты служебной командировки являются следующие документы, заверенные печатью:

- командировочное удостоверение;
- задания;
- отчет о выполненном в командировке задании.

4.18. В связи с производственной необходимостью в некоторых случаях работникам допускается покупать дорогие билеты.

4.19. В случае болезни работника, находящегося в командировке, ему выплачиваются суточные в течение всего времени нахождения в командировке. Если больничный лист получен в городе, куда откомандирован работник, на больничном листе должна быть подпись главного врача больницы, куда обратился работник.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды (перчатки, верхонки) и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- 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 аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных

психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и 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, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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 исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в

установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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 или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением соглашения по охране труда.
- проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работы с сотрудниками, членами их семей и неработающими пенсионерами учреждения.
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- представлять интересы пострадавшего на производстве членов трудового коллектива при рассмотрении дел в суде.

5.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работники имеют право на получение материальной помощи в случаях, указанных в п.6.4. настоящего договора. Для получения материальной помощи работникам или членом его семьи подается заявление на имя председателя

трудового коллектива и директора с указанием обстоятельств дела, к которому прилагаются подтверждающие документы. Заявление должно быть завизировано руководителем учреждения. (Награды и материальная помощь по линии трудового коллектива распространяются только на членов трудового коллектива)

6.3. Заявление об оказании материальной помощи рассматривается в месячный срок.

6.4. Членам трудового коллектива материальная помощь работодателем оказывается в следующих случаях:

№	Случай оказания материальной помощи	Трудовым коллективом	Основание	Примечание
1	Длительная болезнь самого сотрудника, перенесенная сложная операция	1000руб.	Мед. справка, заявление	Предоставляется членами семьи
2	Болезнь членов семьи сотрудника, перенесенная сложная операция	1000	Мед. Справка, заявление	Предоставляется самим сотрудником
3	Обследование в другом городе	1000	Направление на медобследование. Заявление	Предоставляется самим сотрудником
2	Смерть члена семьи работника	1000	Копия свидетельства о смерти	Членами семьи работника являются: супруг(а), дети, родители,
<u>Примечание:</u> В данном случае сбор средств сотрудниками отдела, где работает сотрудник, производится по инициативе сотрудников отдела, по их усмотрению.				
3	Смерть самого работника	2000	Копия свидетельства о смерти	Мат. помощь оказывается родственникам умершего работника
<u>Примечание:</u> в данном случае оказывается материальная помощь по инициативе работников: с техперсонала: 100руб, сотрудников(преподаватели): 150р; членов администрации: 200 руб. Эти деньги идут на мат. помощь родственникам погибшего работника и на осуществление ритуальных мероприятий (оплату ГСМ для автотранспорта + венки и др.).				
4	Значительные материальные потери	500	Подтверждающие документы: акты, справки и др., выданные соответствующими органами.	К значительным материальным потерям относятся: пожар, затопление.
5	Юбилей членов коллектива		Заявление	50; 60; 70-летие
	Бракосочетание работника			
<u>Примечание:</u> В данном случае приглашенные гости, которые идут на праздничное мероприятие (свадьба, вечер, торжественный ужин, день рождения, юбилей и т.д.) по своему усмотрению собирают деньги на подарки.				

6.5. Трудовым коллективом и работодателем предусмотрено выделение денежных средств на проведение следующих праздников и акций:

№	Праздники и акции	Выделяется:	
		Трудовым коллективом	Работодателем
	День защитника отечества-23 февраля	1000	
	Международный женский день	2000	
	День работников культуры	1000	По усмотрению.
	День Победы (закрепленный учреждением ветеран)	1000	По усмотрению
	Кожуунная спартакиада работников культуры	2000	По усмотрению
	Республиканская спартакиада работников культуры	2000	По усмотрению
	Акция «Пора в школу» (на приобретение канцтоваров для детей из малообеспеченных семей работников).	2000	По усмотрению
	День учителя	3000	По усмотрению
	День пожилых	1000	По усмотрению
	На новогодние подарки каждому работнику	500	По усмотрению
	Новогодний детский утренник	5000	По усмотрению
	Новогодний банкет работников культуры	4000	По усмотрению

6.6. Работодатель осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.7. Работодатель содействует проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

6.8. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Высшим органом самоуправления трудового коллектива работников является общее собрание работников Шагонарской «Детской школы искусств».

7.2. Работодатель обязуется соблюдать права профсоюза, всемерно способствовать его деятельности, не противоречащей действующему законодательству, учитывать мотивированное мнение трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.3. Работодатель оказывает поддержку и содействие деятельности трудового коллектива.

7.4. Централизованная бухгалтерия Управления культуры и информационной политики администрации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» в своем ведении структурного подразделения Шагонарской «Детской школы искусств» ежемесячно высчитывает из заработной платы работников согласно списка членские взносы в размере 1% от начисленной заработной платы на основании личных письменных заявлений членов профкома, 30% на расчетный счет Тувинской территориальной организации профсоюза работников культуры (ТТОПРК).

7.5. На основании решения отчетно-выборной конференции Тувинской территориальной организации профсоюза работников культуры от 25 июня 2010 года №46 профвзносы работников учреждений культуры и искусства перечисляются в размере 30% на счет ТТОПРК. Учет, отчетность профкома Шагонарской «Детской школы искусств» предоставляется в ревизионную комиссию ТТОПРК по первому требованию.

7.6. Работодатель согласовывает с профсоюзом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени, времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

7.7. Профком вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеет право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ФЗ от 12.01.96г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности»).

7.8. Координирует, регулирует и контролирует работу профкома Шагонарской «детской школы искусств» - Тувинская территориальная организация работников культуры (ТТОПРК).

7.9. ТТОПРК осуществляет методическую и практическую помощь, обеспечивает методматериалами ЦК, ходатайствует ветеранов и отличившихся работников на присвоение почетных званий, на награждение Почетными Грамотами:

- Министерства культуры РТ;
- Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры;
- Российского профсоюза работников культуры;
- Федерации Независимых профсоюзов России;
- ТТОПРК
- Благодарность председателя РПРК;
- Благодарность министерства культуры РФ и РТ;
- Верховного Хурала РТ, а также на награждение профсоюза работников культуры Республики Тыва, других министерств и ведомств.

7.10. Тувинская территориальная организация профсоюза работников культуры принимает участие в решении спорных вопросов до и после суда, ведет организационную работу.

7.11. Предоставлять трудовому коллективу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованные с работодателем порядке и сроки.

7.12. Трудовой коллектив осуществляет общественный контроль над соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

7.13. Трудовой коллектив в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении условий договора стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

7.14. В конце рабочего года председатель трудового коллектива совместно с бухгалтерией отчитывается перед коллективом о состоянии поступающих за счет трудовых коллективных взносов денежных средств и об их распределении.

7.15. Все работники должны придерживаться правил так называемой корпоративной культуры.

Корпоративная культура – это набор поддерживаемых организацией основополагающих ценностей и стандартов, убеждений, этических норм, верований и ожиданий, которые бездоказательно принимаются большинством работников, задают людям ориентиры их деятельности и определяют способ объединения и согласованность действий администрации, трудового коллектива и работников. Это касается правил деловой этики при выполнении должностных обязанностей каждым работником, при общении с другими членами коллектива, при выступлениях на собраниях и планерках и т.д.

7.16. Каждый работник должен прилагать личные усилия и вносить свой вклад в достижение общих целей, способствовать его успеху.

7.17. Действия работников, необоснованно создающих в коллективе ситуации, приводящие к конфликтам, пресекаются работодателем, трудовым коллективом, всеми работниками Шагонарской «Детской школы искусств»

7.18. Работодатель и трудовой коллектив обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности коллектива Шагонарской «Детской школы искусств», признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование другой стороны по социально-трудовым вопросам, касающимся. Все решения по названным выше вопросам принимать после взаимных консультаций, в соответствии с законодательством РФ и РТ.

7.19. Работодатель и профком проводят воспитательно-разъяснительную работу в коллективе по соблюдению этики деловых отношений, субординации между всеми работниками; создают атмосферу делового сотрудничества, взаимоуважения, взаимопомощи.

7.20. Работодатель и председатель профкома должны объединять работников вокруг целей организации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

8.1.2. работодатель обязан направить настоящий Коллективный договор для проведения экспертизы и уведомительной регистрации в Министерство труда и социального развития Республики Тыва для юридической оценки и проведения соответствия нормам трудового законодательства РФ и РТ.

8.1.3. разъяснять условия коллективного договора среди работников Шагонарской «Детской школы искусств» Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва.

8.1.4. проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

8.1.5. представлять друг к другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51,54 ТК РФ).

8.1.6. ежеквартально информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

8.1.7. в случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством (ст.54,55,195 ТК РФ)

8.1.8. по требованию трудового коллектива работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор принят с Приложениями принят на общем собрании работников Шагонарской «Детской школы искусств» 25 ноября 2014 года.

Вопросы, не включенные в настоящий коллективный договор, регулируются в соответствии с действующим законодательством РФ и РТ.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыс
(подпись)
"09" февраля 2015 г.
М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»
А.А. Думбалай
(подпись)
" " " 2015 г.
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств» муниципального района
«Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения дополнительного образования детей – Шагонарской «Детской школы искусств» муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва» (далее – Положение) разработано на основании постановления Правительства Республики Тыва от 04.05.2009г №179 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Тыва», постановления Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2013г №723 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Тыва «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Тыва», постановления администрации Улуг-Хемского кожууна председателя администрации Улуг-Хемского кожууна № 363 от 24 сентября 2009 года ««О введении новой системы оплаты труда работников учреждений Управления образования администрации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва», постановления администрации Улуг-Хемского кожууна от 26 декабря 2013г №2054 «О внесении изменений в постановление от 24 сентября 2009 года «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений Управления образования администрации муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва», приказа Министерства образования и науки Республики Тыва от 10.12.2013г №1456/д «О внесении изменений в приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Тыва от 8 мая 2009г №366/д «Об утверждении методических рекомендаций, положений и инструкций по реализации мероприятий перехода на новую систему оплаты труда» и во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений дополнительного образования детей Республики Тыва, являющегося Приложением №2 к настоящему Положению и распространяется на работников учреждения дополнительного образования детей Шагонарской

Детской школы искусств Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва (далее – учреждение дополнительного образования) – Шагонарская «Детская школа искусств.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения дополнительного образования (педагогических, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персоналы).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения дополнительного образования устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- мотивации педагогических работников качества педагогического труда;
- кадровой обеспеченности учреждений.

Основные понятия:

Система оплаты труда работников учреждений дополнительного образования - совокупность норм, содержащихся в соглашениях, локальных нормативных актах, коллективных договорах принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Тыва и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда работникам учреждений образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений образования с целью повышения

мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений дополнительного образования устанавливается с учетом мнения представительного органа самоуправления.

1.5. Размер оплаты труда работников учреждений дополнительного образования определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы);
- от продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.12.2010г № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников,
- объемов учебной (педагогической) работы;
- размеров повышения ставок (окладов) в процентах, на которые увеличиваются ставки (оклады) работников учреждений порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты, установленные при тарификации заработной платы независимы от количества дней и недель в месяце, а также оплачиваются в полном объеме в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не включающую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, ведение делопроизводства, заведование кабинетами и другое);
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда; процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.

1.6. Ставки заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования определяются в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (таблица 1 приложения 1 настоящего Положения).

1.7. Должностные оклады руководящих работников учреждений дополнительного образования определяются в зависимости от наличия у руководителя первой или высшей квалификационной категории с учетом

группы по оплате труда руководящих работников (таблица 2 настоящего Положения), к которой учреждения дополнительного образования отнесены по объемным показателям деятельности (таблицы 1,2 приложения 3 к настоящему Положению).

1.8.Тарификация работ рабочим, занятым в учреждениях дополнительного образования, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (таблицы 3,4 настоящего Положения).

1.9.Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице 3 настоящего Положения.

1.10.Размеры повышающих коэффициентов специфики работы (Кп) (коэффициентов, применяемых при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов) приведены в таблице 5 настоящего Положения. В учреждениях со спецификой работы ставка заработной платы (должностной оклад) умножается на повышающий коэффициент, образуя новый размер ставки.

1.11. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) либо установление стимулирующих выплат производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на финансовый год и предусматривается в следующих случаях :

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

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

- при наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада), установление надбавок в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.12. В случае повышения ставок (должностных окладов) производится соответствующая индексация размеров ставок (должностных окладов), указанных в таблицах 1,2,3 к настоящему Положению на основании

Распоряжения председателя администрации Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва.

1.13. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

1.14. Работники, в том числе специалисты по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств» в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения дополнительного образования на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, с установлением повышенных размеров ставок заработной платы (должностных окладов) в пределах установленного диапазона.

1.18. Из фонда оплаты труда работникам учреждений дополнительного образования может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения дополнительного образования на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

2. Компенсационные выплаты

2.1. Компенсационные выплаты педагогическим работникам учреждений дополнительного образования осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работу:

- во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда;
- в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- в местностях с особыми климатическими условиями;
- не входящую в круг основных обязанностей работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Компенсационные выплаты за увеличение объема работ (и/или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы) – директору учреждения дополнительного образования (проведение мероприятий кожуунного, республиканского уровня, прохождение тарификации педагогических работников, аккредитации

учреждения дополнительного образования, замещение должности директора без освобождения от основной деятельности и иные виды работ республиканского уровня);

Компенсационные выплаты «За работу с вредными/ опасными условиями труда» предусматриваются работникам, относящимся к категории обслуживающего персонала при наличии аттестации рабочих мест:

-уборщикам служебных помещений – доплата к должностному окладу за работу с хлором и в связи с уборкой уличного туалета;

-сторожам-дворникам за ежедневную уборку территории вокруг здания и утилизации антисанитарных отходов пищевого и промышленного назначения, а также ежедневную уборку мусорной корзины возле здания;

Компенсационные выплаты «за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника» педагогическому персоналу:

-классное руководство, ведение делопроизводства, заведование кабинетами и другое);

Компенсационные выплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников учреждений дополнительного образования представлены в таблице 6 настоящего Положения.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Директор Шагонарской «детской школы искусств» в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения дополнительного образования.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за почетные звания и ученую степень.

3.3. Размеры надбавок и порядок их установления определяются учреждением дополнительного образования Шагонарской «Детской школой искусств» в пределах средств, направляемых на оплату труда. Также стимулирование работников по результатам трудовой деятельности может быть осуществлено за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности – на основании Решения органа самоуправления и

утверждения его руководителем учреждения. Размеры надбавок, порядок их установления и источник финансирования закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения дополнительного образования.

Установление объемов выплат стимулирующего характера осуществляется после проведения сравнительных анализов и расчетов суммы финансовых средств, направляемых на оплату труда из местного бюджета на Шагонарскую «Детскую школу искусств».

3.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением, безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждений);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Шагонарской «Детской школы искусств» и Управления культуры Улуг-Хемского кожууна в целом среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Иные виды выплат за интенсивность и результаты работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств» с учетом мнения представительного органа работников Шагонарской «Детской школы искусств».

3.5. Стимулирующие выплаты за почетные звания выплачиваются с учетом учебной нагрузки.

При наличии почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) коэффициент стимулирования руководящим работникам и специалистам общеобразовательных учреждений составляет – 0,2, почетных званий Республики Тыва – 0,1 с учетом фактической учебной нагрузки.

3.6. При наличии у работника ученой степени «кандидат наук» коэффициент стимулирования составляет 0,1 «доктор наук» – 0,2 с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

3.7. При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному основанию.

Надбавка за наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», почетных значков «Отличник народного просвещения», производится по основному месту работы в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

3.8. Прочие выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени.

3.9. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) с учетом нагрузки выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, обучавшихся по очной форме, впервые поступившим на работу в учреждения до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35 %,

с высшим профессиональным образованием - 30 %,

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 25 %,

со средним профессиональным образованием - 20 %.

3.10. Для работников учреждения образования может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, за 9 месяцев, год);

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

3.11. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель – Директор Шагонарской «Детской школы искусств». При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, на основании Приказа работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

3.13. Часть фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств» в размере до 3 процентов фонда оплаты труда может быть предусмотрена для финансирования образовательных проектов, ориентированных на результат (в том числе для выплаты премий за отдельные успехи).

Принятие решения о реализации образовательных проектов принадлежит руководителю учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств» на основании Решения органа самоуправления учреждения дополнительного образования, с учетом мнения представительного органа работников. Оценка результатов реализации образовательных проектов производится этим же органом самоуправления.

4. Оплата труда директоров Детских школ искусств, их заместителей.

4.1. Заработная плата директора Шагонарской «Детской школы искусств», заместителей по учебно-воспитательной работе, по внеклассной работе устанавливается как сумма должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, исходя из должностных окладов руководящих работников учреждения образования всех типов и видов в зависимости от группы по оплате труда руководителя с учетом требований к квалификации согласно таблице 2 приложения 1 к настоящему Положению.

4.2. Компенсационные выплаты директору Шагонарской «Детской школы искусств», их заместителям – в соответствии со штатной численностью – рассчитываются согласно таблице 6 приложения 2 к настоящему Положению.

4.3. Объемы стимулирующих выплат по результатам работы директора Шагонарской «Детской школы искусств» устанавливаются начальником Управления культуры Улуг-Хемского кожууна (далее - Работодатель).

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору Шагонарской «Детской школы искусств» может быть снижено или их выплата полностью прекращена до истечения определенного Работодателем срока: при ухудшении показателей работы руководителя учреждения дополнительного образования, снижении ее качества, нарушении директором трудовой дисциплины, а также по иным основаниям (приложение № 2 «Положение о стимулировании»). Выплаты надбавок отменяются также в связи с прекращением деятельности, за которую она устанавливалась.

4.5. Работодателем может формироваться централизованный фонд стимулирования труда директору учреждения дополнительного образования. Централизованные бюджетные ассигнования распределяются Работодателем подведомственному ему учреждению дополнительного образования и используются до конца финансового года без образования дефицита бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда. Порядок и условия распределения централизованных бюджетных ассигнований определяются приказом Работодателя.

5. Заключительные положения

5.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Индексация размеров должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждения дополнительного образования детей производится в соответствии с постановлениями Республики Тыва, постановлениями администрации Улуг-Хемского кожууна.

Ставки заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования всех типов и видов в зависимости от требований к уровню образования и стажу педагогической работы (работы по специальности)

п / п	Наименование должности и требования к квалификации	Ставка заработной платы (рублей) с 01.04.2013года				
		высшая категория	I категория	II категория	высшее профессиональное образование без категории	среднее профессиональное образование без категории
1	2	3	4	5	6	7
	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детских музыкальных, художественных и других школ искусств и иных образовательных учреждений					
	педагогической работы до 2-х лет	5848	5442	5036	3597	3363
	педагогической работы от 2-х до 5-и лет				3951	3597
	педагогической работы до 5-и до 10 лет				4334	3951
	педагогической работы от 10-и до 20 лет (или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5-лет для преподавателей музыкальных дисциплин)				4747	4334

-при стаже педагогической работы с выше 20-и лет (или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы с выше 10-лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)					5036	-
--	--	--	--	--	------	---

Таблица 2

**Должностные оклады руководящих работников учреждения
дополнительного образования
в зависимости от группы по оплате труда руководителей,
определяемые с учетом требований к квалификации**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей) с 01.04.2013г.			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор: высшей квалификационной категории	6650	6195	5848	5442
	I квалификационной категории	6195	5848	5442	5036
2.	Заместитель директора: высшей квалификационной категории	6195	5848	5442	5036
	I квалификационной категории	5848	5442	5036	4747
3.	Главный: инженер, энергетик, бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной части	6195	5848	5442	5036
4.	Руководитель структурного подразделения	5848	5442	5036	4747

Примечание:

*Административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности. Должностные оклады заместителей директоров по учебно-воспитательной работе, внеклассной работе устанавливаются на 1-2 разряда ниже, чем у руководителей.

Таблица 3

**Должностной оклад
учебно-вспомогательного персонала с 01.04.2013года**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Высшее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование	Среднее (полное) общее образование
1	2	3	4	5
1.	Секретарь учебной части (диспетчер): без предъявления требований к стажу	3066	3007	2857
	при стаже работы не менее 3 лет		3066	3007

Таблица 4

**Должностные оклады
обслуживающего персонала с 01.04.2013года**

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Без предъявления требований к стажу работы и уровню образования
1	2	3
1	Сторож-дворник	2741
2	Уборщик служебных помещений	2803

Таблица 5

Повышающий коэффициент специфики работы (К) и (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы (должностных окладов) преподавателей дополнительного образования с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики	К п
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, для специалистов	1,25

Таблица 6

Компенсационные выплаты

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями	
В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
3. Расширение зон обслуживания, руководителям образовательных учреждений где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели	до 0,5
Директор высшей квалификационной категории:	0,5
Директор I квалификационной категории:	0,4
Директор II квалификационной категории:	0,3
4. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
в ночное время	0,20 за каждый час в период с 22 часов до 6 часов
в выходные и праздничные дни ²	Ст. 153 ТК РФ
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника ⁴	
за классное руководство:	
в младших классах	0,15
в старших классах	0,20
за заведование кабинетами	0,10
за заведованиями учебными мастерскими	0,20
за заведование отделением	0,25
за руководство школьными и муниципальными предметами, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	0,15-0,2
за концертмейстерскую работу	0,10

за работу- настройщикам (не более 20 инструментов)	0,20
Преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства	до 0,2

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. К таким доплатам относятся:

- Компенсационные выплаты директору Шагонарской «Детской школы искусств» на «За руководство подразделением административно-хозяйственной функции» -10% к должностному окладу;

- Компенсационные выплаты директору Шагонарской «Детской школы искусств» «За увеличение объема работ» –до 50% к должностному окладу

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с нормами ТК РФ.

Примечания.

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3. Компенсационные выплаты руководителю образовательного учреждения дополнительного образования, где объем работы превышает в два и более раз объемные показатели связи с предстоящими процедурами лицензирования, аккредитации, тарификации, подготовкой к мероприятиям районного, республиканского, регионального, всероссийского значения по специфике преподавательской деятельности (подготовке учащихся) либо повышения профессионального уровня (распространение профессионального опыта) рассчитывается от ставки заработной платы в пределах бюджетных ассигнований предусмотренных на оплату труда на финансовый год.

4. Компенсационные выплаты педагогическим работникам

- за классное руководство рассчитывается от ставки заработной платы в классах (общее количество учащихся преподавателя) наполняемостью до 15 человек сокращается на 50 процентов;

- за заведование кабинетом рассчитывается от ставки заработной платы в случае если кабинетом заведуют 2 преподавателя сокращается на 50 процентов;

- за ведения делопроизводства рассчитывается от ставки заработной платы преподавателям и другим работникам;

- за заведование отделением рассчитывается от ставки заработной платы, если в отделении более 3-х преподавателей;

- за концертмейстерскую работу рассчитывается от ставки заработной платы, в зависимости от групп, если в школе более 5 групповых классов с наполняемостью до 10 человек сокращается на 50 %;

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



(подпись)

Н.В.Кыргыз
(инициалы фамилия)

" 09 " февраля 2015 г.

М.П.



Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»



(подпись)

А.А. Думбалай
(инициалы фамилия)

" " _____ 2015 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

К Положению об оплате труда работников
бюджетного учреждения дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПЕРЕХОДА НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Настоящие Методические рекомендации подготовлены с целью оказания методической помощи органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Тыва, подведомственным им муниципальным учреждениям и государственным республиканским учреждениям образования по введению в учреждениях образования новых систем оплаты труда работников в соответствии с постановлениями Правительства Республики Тыва от 07.02.2008 г. № 58 «Об утверждении Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва», от 4 мая 2009 г. № 179 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Тыва», учтены и отражены в настоящем Положении об оплате труда работников бюджетного учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств».

2. Новые системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений образования (далее Учреждения), включающие размеры оклада (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации,
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

- сроки и очередность выплаты заработной платы;

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- соглашения между Министерством образования Республики Тыва и Региональным отделением Профсоюза работников народного образования и науки на 2007-2009 годы;

- мнения соответствующих профсоюзов.

4. В рамках подготовительной работы к введению новых систем оплаты труда органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Тыва рекомендуется:

1) принять следующие муниципальные правовые акты:

- об утверждении мероприятий по переходу на новую систему оплаты труда;

- об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района (городского округа);

- об утверждении предельного лимита штатной численности работников учреждений образования.

2) оказывать Учреждениям методическую и организационную помощь при установлении критериев и условий осуществления выплат стимулирующего характера с учетом эффективности работы;

3) разработать и утвердить:

- образец дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем Учреждения;

- примерные формы локальных актов Учреждений по переходу на новую систему оплаты труда.

5. Учреждениям рекомендуется провести предварительную подготовку и принять следующие локальные нормативные акты по переходу на новую систему оплаты труда:

1) Приказ Учреждения о переходе на новую систему оплаты труда, включающий мероприятия по разработке локальных нормативных актов по переходу на новую систему оплаты труда;

2) Положение о новой системе оплаты труда в Учреждении (оформляется в виде приложения к коллективному договору либо утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации).

3) Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения;

4) Примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников учреждения образования.

Просим учесть, что необходимо предупреждение работников письменно (каждого персонально под роспись) об изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, необходимо подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников Учреждения, внести изменения в Устав Учреждения, предусматривающие полномочия Совета учреждения по

распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения и другие мероприятия.

5. Руководителям Учреждений в целях приведения содержания трудовых договоров в соответствие с требованиями статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации рекомендуется конкретизировать условия оплаты труда работников в их трудовых договорах, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы доплат, надбавок и иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

В связи с этим рекомендуется заключить с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых структурировать условия оплаты их труда (взамен отсылочных норм к положению об оплате труда работников учреждения и иным локальным актам учреждения), предусмотрев в них размер:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат социального характера.

Рекомендуемый образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении к настоящим Методическим рекомендациям. В случае отказа работника от подписания соглашения, правовым основанием изменения условий трудового договора будет являться письменное предупреждение.

При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатом работы.

6. Следует учитывать, что в случае, если установленные в соответствии с настоящим постановлением для работников учреждений дополнительного образования должностные оклады (оклады), тарифные ставки (ставки заработной платы) с учетом доплат и надбавок (без учета стимулирующих выплат) оказываются ниже должностных окладов (окладов), тарифных ставок (ставок заработной платы) с учетом доплат и надбавок (без учета стимулирующих выплат), установленных по состоянию на дату перехода с Единой тарифной сетки на отраслевую систему оплаты труда, указанным работникам на время работы в данном учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Данная выплата предусматривается системой оплаты труда учреждения дополнительного образования.

7. В связи с введением новых систем оплаты работников Учреждений рекомендуется рассмотреть вопросы об оптимизации штатной численности Учреждения с направлением высвобожденных средств на стимулирование труда работников.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, рекомендуется использовать в соответствии с действующими нормативными актами на стимулирующие выплаты.

8. При формировании Учреждением штатного расписания Учреждения и направлении его на согласование с органами местного самоуправления муниципальных образований Республики Тыва, в ведении которого находится Учреждение, рекомендуется исходить из принципа достаточности численного состава работников Учреждения для гарантированного выполнения ими функций, задач и объемов работ.

9. При введении новых систем оплаты труда работников Учреждений органы местного самоуправления муниципальных образований Республики Тыва осуществляют взаимодействие с профессиональными союзами, в частности, по таким вопросам, как:

- участие профессиональных союзов, соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда,

- направление проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления в сфере оплаты труда, а также документов и материалов, необходимых для их обсуждения, на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей);

- рассмотрение решений соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнений их сторон (заключений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам нормативных правовых актов органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда.

10. Коллективный договор с учетом изменений рекомендуется направить в Министерство труда и социальной политики Республики Тыва.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников учреждений образования

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения образования

2.1.1. Учреждение образования самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании подушевого норматива (при подушном финансировании), численности обучающихся, детей и поправочного коэффициента и доведенного до учреждения, долю средств:

- на учебные расходы, оснащение образовательного процесса в соответствии с государственными нормативами;

- на оплату труда работников образовательного учреждения.

2.1.2. При расчете фонда оплаты труда в целях планирования бюджетов учреждений образования используется прогнозируемая на соответствующий финансовый год численность обучающихся (детей, студентов) по ступеням образования и видам классов (групп) в образовательных учреждениях.

2.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей государственных учреждений образования

2.2.1. Учредитель учреждения образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений образования по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цет}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цет} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений образования;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений образования;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли фонда оплаты труда – до 2 % от фонда оплаты труда учреждений образования, ее размер устанавливается учредителем учреждения образования.

2.2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений образования осуществляется учредителем учреждения образования в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и целевыми показателями оценки деятельности руководителя.

2.3. Распределение фонда оплаты труда учреждения образования

2.3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений образования (педагогических и непедагогических) делится на:

- базовую (постоянную) часть, включающую оклад (должностной оклад), ставку и компенсационные выплаты;

- фонд стимулирования (переменную часть), включающий стимулирующие выплаты:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения образования;

ФОТ_б – базовая часть ФОТ;

ФОТ_{ст} – фонд стимулирования труда.

Структура фонда оплаты труда работников

Базовая (постоянная часть): вознаграждение за труд	оклад (должностной оклад), ставка	обеспечивает восстановление способности к труду
	компенсационные выплаты	
Фонд стимулирования труда (переменная часть)	Премии	стимулирует повышение качества работы
	надбавки и выплаты	

2.3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения, заместителей руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно

осуществляющего учебный процесс (преподавателей), учебно-вспомогательного (секретаря, методиста, организаторов внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала (сторожей, уборщиков, дворников, водителей и др.) учреждения образования и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.3.3. Руководитель учреждения образования формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТу) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение доли ФОТ педагогического персонала образовательных учреждений - 70%, ее значение или диапазон определяется самостоятельно образовательным учреждением.

2.3.4. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон стимулирующей доли фонда оплаты труда образовательного учреждения - до 20 процентов.

2.3.5. Оплата труда работников учреждений образования производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыз
(инициалы фамилия)

" 0 " сентября

2015 г.

М.П.



Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»



А.А. Думбалай
(инициалы фамилия)

" " _____

2015 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств»

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Шагонарской «Детской школы искусств» (далее – учреждение дополнительного образования) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, в применении современных форм организации труда и повышении качества работы; распространяется на все категории работников учреждения дополнительного образования.

1.2. Основанием для стимулирования основного персонала учреждения дополнительного образования являются добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, высокая исполнительская дисциплина.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам учреждений дополнительного образования включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

1.4. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок установления и выплаты стимулирующих надбавок и доплат работникам учреждения дополнительного образования.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения дополнительного образования используются следующие критерии оценки их труда:

2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

2.2. Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

2.3. Интенсивность и высокие показатели деятельности.

2.4. Эффективная деятельность по реализации основных направлений учреждения;

2.5. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования, ВУЗами, СУЗами, образовательными учреждениями и другими организациями по направлениям деятельности.

2.6. Активное участие в общественной жизни учреждения дополнительного образования.

2.7. Соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения дополнительного образования, охраны труда и техники безопасности.

3. УСЛОВИЯ ВВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ.

3.1. Общий размер доплат работникам за дополнительную работу и надбавок за качественные показатели работы, интенсивность и напряженность труда определяется в зависимости от выполняемого работником дополнительного объема работ, их качества и интенсивности, устанавливаются приказом директора учреждения дополнительного образования по согласованию в пределах выделенных средств фонда оплаты труда на календарный год.

3.2. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

3.3. Размеры доплат и надбавок уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора.

3.4. Выплаты стимулирующего характера (надбавки и доплаты) к должностным окладам работникам учреждения дополнительного образования устанавливаются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДРУГИМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ (КОНЦЕРТМЕЙСТЕРАМ)

4.1. Стимулирующая часть заработной платы преподавателю за качество обучения предусмотрено при наличии квалификационной категории.

4.2. Стимулирующая часть заработной платы преподавателя зависит от качества обучения. При «высоком качестве обучения» стимулирующие выплаты могут составить до 75 процентов ставки преподавателя, при «хорошем качестве образования» выплаты составят до 50 процентов ставки, при «удовлетворительном качестве образования» – до 25 процентов ставки, если оценка качества обучения, которое осуществляет преподаватель ниже оценки «удовлетворительное качество образования», то ежемесячные стимулирующие выплаты не производятся.

4.3. Качество обучения определяется по следующим критериям: уровень профессионального мастерства, образовательные технологии, обученность учащихся и по дополнительным показателям качества обучения. Каждому преподавателю присваивается уровень качества обучения: высокое, хорошее, удовлетворительное и низкое качество обучения.

4.4. Совокупность организации учебной деятельности, воспитательной деятельности и качества обучения являются составляющими для оценки качества работы преподавателя.

4.5. Для определения качества обученности применяются согласно по таблицам 2, 3 приложения 3.

Таблица №1

**Стимулирующие выплаты преподавателю
«За качества работы»**

Должность	Основание для ежемесячных доплат	Коэффициент значимости, Кз
Преподаватель	Квалификация за «Удовлетворительное качество обучения»	25
	Квалификация за «оптимальное качество обучения»	50
	Квалификация за «высокое качество обучения»	75

Таблица 2

Индикаторы обученности учащихся

№	Критерии	Измерители	Расчет измерителей	Макс. число баллов по критериям
1.	Организация учебной деятельности (выполнение	Реализация образовательных программ: 1. Авторская программа	Наличие рецензии	5

	программ, мониторинговый контроль обучающихся, в т.ч. результативность участия олимпиадах, конкурсах и др.)	2. Модифицированная (адаптированная)		2
		2. Полнота реализации дополнительных образовательных программ	80% - 85%	5
			75% - 80%	3
			70% - 75%	2
3. Динамика образовательных результатов (наличие диагностической работы)	Итоговые мониторинговые формы контроля (по полугодиям)	до 5		
4. Сохранность контингента и наполняемость отделений (классов).	85% - 95%	5		
	75% - 85%	3		
	70% - 75%	2		
Максимальное количество баллов: 20				
2.	Воспитательная деятельность	Воспитательная работа с обучающимися (деятельность на основе плана мероприятий)	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера (численность обучающихся)*	до 5
Максимальное количество баллов: 5				
Итого: Максимальное количество баллов: 25 баллов				

Таблица 3

Индикаторы качества обучения

Название индикатора	Баллы
1. Критерий «Уровень профессионального мастерства»	
Преподаватель дополнительного образования имеет:	
Высшее образование	1
Почетные грамоты муниципального органа управления культуры;	1
Прошел повышение квалификации за последние 5 лет	1
Почетные грамоты Министерства культуры Республики Тыва;	2
Грамоту призера муниципального профессионального конкурса.	1
Поощрен за участие в профессиональных конкурсах республиканского уровня;	1

Награжден почетной грамотой Великого Хурала (Парламента) Республики Тыва;	2
Стал победителем профессиональных конкурсов республиканского уровня или грантополучателем профессиональных конкурсов, конференций и т.п. республиканского уровня;	2
награжден почетной грамотой Правительства Республики Тыва.	3
Поощрен за участие в профессиональных конкурсах федерального уровня;	2
Поощрен за участие или призер профессиональных конкурсов федерального уровня	3
Грантополучатель профессиональных конкурсов федерального уровня или награжден медалью, орденом РТ или РФ.	4
Максимальное количество баллов	10
2. Критерий «Образовательные технологии»	
Использование общественно признанной авторской методики, в том числе использование развивающих, проектных, исследовательских технологий, методов фиксации и оценивания учебных достижений, результатов применений этих технологий.	до 5
Использование разработанных преподавателем уроков и мероприятий с использованием новых цифровых (синтезатор, аудио-видео, ПК и т.д.) образовательных ресурсов допущенных внешней экспертизой.	до 7
Наличие авторской технологии и результаты ее эффективного использования. Наличие изданных учебников, методических и учебных брошюр, используемых в учебном процессе.	до 10
Максимальное количество баллов можно присвоить преподавателю дополнительного образования по критерию «Образовательные технологии».	10
3. Критерий «Обученность учащихся»	
Качество условия обучения в баллах определяется по таблице 1.	от 6
4.Критерий «Дополнительные показатели качества обучения» (успешность учащихся)	
Условие:	
1.За каждый отдельный (вид) профессиональный конкурс:	
1.1.индивидуальное участие по количеству призера баллы - (удваиваются, утраиваются и т.д.),	
1.2.групповое участие по количеству групп призеров	

баллы- (удваиваются, утраиваются и т.д.);	
Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня: Условие:	до 10
- республиканского, - регионального	
- федерального, - международного	до 40

Механизм оценки образовательного результата следующий. Каждому показателю первых трех критериев присваивается от 0 до 10 баллов при наличии или отсутствии подтверждения соответственно (согласно таблице 2). По критерию «Обученность учащихся» присваиваются баллы согласно механизму, описанному в предыдущей таблице 1.

Качество обучения определяется как сумма баллов за квалификацию преподавателя, технологию, условия обучения, обученность и успешность учащегося:

$$КО = КВ + Т + О + Д, \text{ где:}$$

КО – количество баллов за качество обучения,

КВ – количество баллов по критерию «Квалификация педагога дополнительного образования»,

Т - количество баллов по критерию «Образовательные технологии»,

О – количество баллов по критерию «Обученность»,

Д – количество (дополнительных) баллов по критерию «Успешность».

После подсчета баллов по приведенной выше формуле выводится заключение об уровне качества обучения преподавателя.

Если суммарный балл:

-меньше 42, то качество образования «низкое», коэффициент значимости $K_z = 0$;

-лежит в пределах от 43 до 50, то качество образования «удовлетворительное», в этом случае коэффициент значимости у преподавателя $K_z = \text{до } 0,25$;

-от 51 до 58, то качество образования «оптимальное», в этом случае коэффициент значимости до $K_z = \text{до } 0,50$;

-от 59 и выше, качество образования «высокое», а коэффициент значимости $K_z = \text{до } 0,75$ – самый высокий.

После определения коэффициента значимости качества обучения, выводится размер стимулирующей выплаты «За качества работы», путем умножения коэффициента значимости на 100 процентов и определения размера этой выплаты в процентном отношении к должностному окладу.

Полный объем стимулирующих выплат рассчитывается в следующем:

$$КО = K_z(75\%, 50\%, 25\%) * 100\%, \text{ где}$$

КО – качество обучения (объем стимулирующей выплаты),

K_z - коэффициент значимости;

$$\text{ИТОГО: } КО = K_z(75\%, 50\%, 25\%);$$

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКИХ ШКОЛАХ ИСКУССТВ) УЛУГ-ХЕМСКОГО КОЖУУНА

5.1. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются Работодателем (далее-учредителем)

5.2. Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала за качество выполняемых работ составляют до 150 процентов оклада работника. Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу производятся по результатам предыдущего учебного года или полугодия при «высоком», «оптимальном», «удовлетворительном» качестве образования, а также следующих показателях доли преподавателей, имеющих высшую, первую и вторую категории N_k/N_0 и преподавателей, имеющих звания и награды N_z/N_0 :

Кзр- $N_k > 40\%$; $N_z > 30\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «высокое»;

Кзр- $N_k > 30\%$; $N_z > 20\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «оптимальное»;

Кзр- $N_k > 20\%$, $N_z > 10\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования образовательного учреждения «удовлетворительное».

После определения коэффициента значимости качества образования, производится размер стимулирующей выплаты путем умножения коэффициента значимости на 100 процентов и определения размера этой выплаты в процентном отношении к должностному окладу.

Полный объем стимулирующих выплат рассчитывается в следующем:

$$K_{зр} = N_k / N_0 * 100\%, \text{ где}$$

$K_{зр}$ – качества образования (коэффициент значимости руководителя объем стимулирующей выплаты),

N_k - доля преподавателей, имеющих высшую, первую и вторую категории;

N_0 - доля преподавателей в образовательном учреждении,

$$\text{ИТОГО: } K_{зр} = N_k / N_0 (20\%; 30\%; 40\%);$$

$$K_{зр} = N_z / N_0 * 100\%, \text{ где}$$

$K_{зр}$ – качества образования (коэффициент значимости руководителя - объем стимулирующей выплаты),

N_z - доля преподавателей, имеющих звания и награды;

N_0 - доля преподавателей в образовательном учреждении,

$$\text{ИТОГО: } K_{зр} = N_z / N_0 (10\%; 20\%; 30\%);$$

Общий коэффициент значимости руководителя учреждения представляется в следующем:

Кзр= $N_k > 40\%$; $N_z > 30\%$ - высокий уровень;

Кзр= $N_k > 30\%$; $N_z > 20\%$ - оптимальный уровень;

Кзр= $N_k > 20\%$; $N_z > 10\%$ - удовлетворительный уровень;

Перечень оснований для стимулирования представлен в таблице 4 «Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу».

**Стимулирующие выплаты
административно-управленческому персоналу**

Должность	Основания для ежемесячных выплат	Коэффициент значимости K_z
Директор *	1) обоснованное целеполагание, выполнение целевых показателей деятельности учреждения, высокое качество планирования, оптимальная организация деятельности, своевременное регулирование и коррекция; 2) организация контроля на высоком уровне, системный анализ деятельности учреждения, обеспечение кадров высокого уровня; 3) «Удовлетворительное», «Оптимальное» «Высокое» качество образования в ОУ; 4) сохранность здоровья воспитанников (выполнение СанПин, использование здоровьесберегающих технологий); 5) своевременность представления документов, информации и отчетов; 6) выполнение трудового договора с учредителем; 7) оформление правоустанавливающих документов и локальных нормативных актов; 8) сохранность государственной собственности; 9) соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации; 10) организация бухгалтерского учета в соответствии с нормативными актами, осуществление контроля за его постановкой и состоянием отчетности в учреждении; соблюдение финансовой дисциплины; 11) контроль за выполнением сметы расходов учреждения, в том числе за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;	K_{zp} (Коэффициент значимости руководителя учреждения) при уровне образования учреждения до 1,0; 1,25; 1,5 по приказу учредителя удовлетворительном- 1,0; оптимальном- 1,25; высоком- 1,5.
Заместитель директора по УВР	1) эффективная организация и обеспечение контроля учебно-воспитательной работы. 2) сохранность контингента;	до 0,7 K_{zp}

	<p>3) отсутствие правонарушений среди обучающихся или динамика снижения доли от их общего количества.</p> <p>4) организация работы общественных органов, участвующих в образовательном учреждении.</p> <p>5) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.</p> <p>6) организация востребованного обучающимися дополнительного образования.</p> <p>7) формирование компетенций, положительных качеств личности.</p> <p>8) своевременное и качественное предоставление отчетности.</p> <p>9) организация учебно-методических семинаров для учителей;</p> <p>10) организация предпрофильного и профильного обучения, контроля за самостоятельной работой учащихся;</p>	<p>удовлетворительном-0,30;</p> <p>оптимальном-0,50;</p> <p>высоком-0,70.</p>
Заместитель директора по КИР	<p>1) высокий уровень организации и контроля воспитательной работы;</p> <p>2) организация работы концертно-просветительской работы в образовательном учреждении;</p> <p>3) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;</p> <p>4) организация востребованного учащимися концертной, выставочной деятельности дополнительного образования;</p> <p>5) формирования положительных качеств личности на уровне республики, региона.</p> <p>6) своевременное и качественное предоставление отчетности.</p>	<p>до 0,7 $K_{\text{пр}}$</p> <p>удовлетворительном-0,30;</p> <p>оптимальном-0,50;</p> <p>высоком-0,70.</p>
Заместитель директора по АХЧ	<p>1) Высокое качество организации ремонтных работ;</p> <p>2) поддержание хорошего состояния школьного хозяйства;</p> <p>3) бестравматическая деятельность членов коллектива;</p> <p>4) сохранение здоровья членов коллектива</p> <p>5) выполнение требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора и Энергонадзора;</p> <p>6) своевременное представление показаний приборов учета энергоносителей в</p>	<p>до 0,5 $K_{\text{пр}}$</p> <p>удовлетворительном-0,10;</p> <p>оптимальном-0,30;</p> <p>высоком-0,50.</p>

	соответствующие инстанции.	
--	----------------------------	--

5.3. При утверждении образовательным учреждением Положения об оплате труда работников целевые показатели стимулирования руководителя учреждения не включаются.

5.4. При выявлении фактов кредиторской задолженности по заработной плате при полном выделении средств учредителем согласно утвержденной на календарный год смете расходов, производится снижение коэффициента значимости не менее чем на 0,2; нецелевом использовании бюджетных средств не менее чем на 0,2; возникновении очагов инфекционных заболеваний- на 0,3; возгорании на территории учреждения- 0,3.

5.5. Снижение размера коэффициента и размеров стимулирующих выплат производится со следующего с момента возникновения (выявления) случая месяца.

6. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

6.3. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу определяются по таблице 5, с учетом специфики.

Таблица 5

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Должность	Основания для стимулирования	К _с
Работники учебно-вспомогательного подразделений	1) Разработка, издание, изготовление и внедрение инновационных разработок для повышения качества обучения и воспитания; 2) Высокое качество содержания материально-технической части, поддерживающей высокое качество образования	до 0,8; выс,-0,8 опт,-0,6 удов,-0,4
Библиотекарь	1) высокая читательская активность учащихся, учителей и сотрудников; 2) высокая культура обслуживания; 3) участие в общешкольных, козуинных,	до 0,4; выс,-0,3 опт,-0,2

	республиканских мероприятиях; 4) Оформление тематических выставок. Выполнение плана работ библиотекаря.	удов,-0,1
Секретарь учебной части	1) высокий уровень впе­чатываемой доку­ментации учащихся, учителей и сотрудников; 2) своевременное и качественное предоставление отчетности. 3) высокая культура обслуживания;	до 0,4; выс,-0,3 опт,-0,2 удов,-0,1
Водитель	1)обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; 2) обеспечение безопасности перевозки; 3) отсутствие ДТП, замечаний.	до 0,4; выс,-0,3 опт,-0,2 удов,-0,1
Обслуживающий персонал	1) качественное проведение генеральных уборок; 2) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа; 3) качественная уборка помещений; 4) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнению дополнительных работ.	до 0,4; выс,-0,3 опт,-0,2 удов,-0,1

7.СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

7.1.Стимулирующая часть фонда оплаты труда зависит от качества образования образовательного учреждения: при оценке качества образования ОУ как «низкое» – до 3 процентов для стимулирования отдельных педагогических и остальных работников, показавших высокие индивидуальные результаты, «удовлетворительное» – до 10 процентов, «хорошее» – до 15 процентов, «высокое» – до 20 процентов от общего ФОТ.

7.2.Для определения уровня качества образования в образовательном учреждении необходимо определить средний K_1 (K_2) по образовательному учреждению, долю преподавателей, имеющих высшую, первую и вторую категории N_1/N_0 и преподавателей, имеющих звания и награды N_2/N_0 :

$K_{2y} - N_k > 40\%$; $N_z > 30\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «высокое»;

$K_{2y} - N_k > 30\%$; $N_z > 20\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования учреждения дополнительного образования «оптимальное»;

$K_{2y} - N_k > 20\%$, $N_z > 10\%$; наличие лицензии, аккредитации, то качество образования образовательного учреждения «удовлетворительное».

Если объем средств, предусмотренных сметой расходов учреждения на стимулирующую часть, оказывается ниже, то коэффициент значимости уменьшается всем претендентам пропорционально.

7.3.В случае наличия резерва стимулирующей части фонда оплаты труда средства в объеме до 3 процентов ФОТ могут быть использованы для финансирования образовательных проектов, направленных на повышение качества образования (в том числе премий за отдельные успехи) образовательного учреждения. Принятие решения о реализации проектов принадлежит общественной структуре учредителя. Оценка результатов реализации проектов производится этим же органом учредителя.

Таблица 7

**Стимулирующие часть учреждения
«За качества образования образовательного учреждения»**

Учреждения	Основание для ежемесячных доплат	Коэффициент значимости, Кзу
Образовательное учреждение	Квалификация за «Удовлетворительное качество обучения»	10
	Квалификация за «оптимальное качество обучения»	15
	Квалификация за «высокое качество обучения»	20

Таблица 8

**Перечень критериев оценки
эффективности работы республиканских государственных
образовательных учреждений дополнительного образования детей**

№	Показатели	Критерии	Балы
I	Соответствие функционирования и развития учреждения уставу, программе развития, локальным актам	1.Наличие, полнота и качество учредительных документов:	
		1.1.устав	
		1.2. коллективный договор	
		1.3.локальные акты,	
		1.4.правила внутреннего распорядка,	
		1.5. свидетельство об аккредитации,	
		1.6.лицензия на образовательную деятельность,	
		1.7.программа деятельности,	
		1.8.план работы на год,	
		1.9.отчеты– квартальные,	
1.10. годовые;			

		1.11.план республиканских мероприятий с детьми,	
		1.12.план республиканских мероприятий с педагогическими кадрами)	
		2.Наличие государственно-общественной системы управления учреждения (совет, попечительский совет и др.)	
2	Уровень организации управления и контроля за основной деятельностью	1.Качество проведения республиканских мероприятий обучающимися.	
		2.Количество и качество всероссийских мероприятий, проводимых с педагогическими работниками (конференции, семинары, совещания, курсы повышения квалификации).	
		3.Степень участия в организации и проведении всероссийских системообразующих конкурсов: педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям»; авторских образовательных программ, учреждений дополнительного образования детей, воспитательных систем, организаторов воспитательной деятельности «Воспитать человека».	
		4.Качество проводимых педагогических (методических) советов учреждения, наличие протоколов.	
		5.Качество осуществления координационно-методической работы с государственными учреждениями дополнительного образования детей по профилю деятельности учреждения.	
		6. Наличие официального сайта учреждения.	
		7. Наличие профильного печатного органа.	

		8. Межведомственное взаимодействие и сотрудничество, взаимодействие с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничество с научными учреждениями по направлению деятельности учреждения.	
		9. Разработка и экспериментальная апробация образовательных программ дополнительного образования детей.	
		10. Обобщение опыта муниципальных образований республики по развитию системы дополнительного образования детей по курируемым направлениям деятельности.	
3	Уровень организации управления и контроля за всеми структурными подразделениями учреждения	1. Наличие в программе развития и годовом плане работы учреждения разделов по организации управления и контроля за деятельностью структурными подразделениями учреждения.	
		2. Наличие документа о разграничении компетенций между руководителем учреждения и его заместителями.	
		3. Наличие должностных инструкций специалистов учреждения.	
		4. Наличие планов работы структурных подразделений.	
		5. Отчет структурных подразделений на совещаниях у директора, педагогических (методических) советах.	
4	Организация инновационной деятельности, обновление образовательных технологий	1. Организация и обеспечение инновационной деятельности учреждения: использование современных образовательных технологий, организация работы по разработке авторских программ дополнительного образования детей, наличие экспериментальных программ, наличие экспериментальных площадок, разработка новых форм организации воспитательного и образовательного	

		процесса, наличие разработок по профильному обучению.	
5	Организация работы по развитию материально-технической базы	<p>1. Наличие материально-технического обеспечения в соответствии с требованиями образовательных программ, санитарно-гигиенических норм пожарной безопасности и жизнеобеспечения</p> <p>2. Наличие оборудованных помещений для организации работы специалистов, бытовых помещений, транспортных средств.</p> <p>3. Наличие нормативной документации по охране труда, техники безопасности, жизнеобеспечения.</p> <p>4. Своевременность и обоснованность списания оборудования.</p> <p>5. Наличие методической библиотеки.</p> <p>6. Подключение к сети ИНТЕРНЕТ.</p> <p>7. Объем внебюджетных средств, используемых на развитие материально-технической базы учреждения.</p>	
6	Наличие системы предварительного и текущего контроля за финансово-хозяйственной деятельностью	<p>1. Проведение проверок финансово-хозяйственной деятельности, принятие мер по устранению выявленных недостатков.</p> <p>2. Регулярность проведения инвентаризации.</p> <p>3. Контроль за выполнением бюджетной сметы учреждения за прошедший год.</p> <p>4. Контроль расходования средств республиканского бюджета.</p> <p>5. Контроль расходования средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p>	
7	Организация работы с административным составом и педагогическими кадрами	<p>1. Качественный состав кадров по стажу работы и образованию.</p> <p>2. Проведение аттестации педагогических кадров.</p> <p>3. Удельный вес аттестованных работников из числа административных работников.</p>	

		4. Удельный вес аттестованных педагогических работников на 2,1 и высшую категории.	
		5. Организация повышения квалификации кадров.	
		6. Формирование кадрового резерва.	
		7. Наличие ученых степеней, званий у специалистов.	
		8. Наличие правительственных и ведомственных наград у специалистов.	
8	Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя учреждения	1. Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов.	
		2. Выполнение трудового договора с учредителем.	
		3. Качество оформления правоустанавливающих документов.	
		4. Обеспечение сохранности государственной собственности.	
		5. Обеспечение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации.	
		6. Соблюдение финансовой дисциплины.	
		7. Целевое расходование бюджетных средств.	
		8. Прохождение аттестации в установленные сроки.	
		9. Повышение квалификации.	
		Итого:	

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыз
(инициалы фамилия)

2015 г.

М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»

А.А. Думбалай
(подпись)

А.А. Думбалай
(инициалы фамилия)

2015 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств»

Объемные показатели деятельности учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств» и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств».

1.1. К объемным показателям деятельности учреждения дополнительного образования относятся показатели, характеризующие масштаб руководства дополнительным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы дополнительного образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности дополнительного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 1

Объемные показатели учреждения дополнительного образования

п/п	Показатели	условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество учащихся на 1 сентября	за каждого учащегося	0,5
2	Количество работников образовательного учреждения	За каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 категорию; высшую категорию;	1 0,5 1

3	Многопрофильность образовательного учреждения	До 10 специализаций; от 10 до 15; более 15 специализаций;	5 10 20
4	Наличие образовательных программ по максимальному перечню предметов (дисциплин)	25 и более предметов (дисциплин)	до 20
5	Наличие в структуре школ искусств отделений по видам искусств	За каждое отделение	5
6	Работа образовательного учреждения в режиме 2-сменности (начало занятий не позднее 10.00, окончание занятий не ранее 19.30)		20
7	Количество обучающихся на отделениях на самокупаемости и подготовительных группах	за каждого обучающегося	до 0,5 но не более 50 суммарно
8	Наличие специально оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе классов (зеркальная стена, станки, технические, наглядные средства обучения) и другие специальные приспособления и оборудования.	за каждый вид	За концертный зал-10, остальные виды-5, но не более 30 суммарно
9	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе: –музея (выставочного зала); –концертного зала; –библиотека, (зависимости от состояния фонда и степени использования); –костюмерной; –мастерская по декоративно-прикладному искусству (керамика, дерево и др)	за каждый вид	За концертный зал-10, остальные виды-5, но не более 30 суммарно
10	Наличие специально оборудованных хранилищ музыкальных инструментов, слепков, натюрмортного и	за каждый вид	5, но не более 20 суммарно

	методических фондов, мастерских по ремонту, реставрации настройке музыкальных инструментов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями);		
11	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20 суммарно
12	Работа в режиме инновации и эксперимента в соответствии решения Учредителя размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	–	20
13	Наличие автотранспорта на балансе учреждения	За каждую единицу	3, не более 20
14	Наличие собственных: котельной, очистительных и других сооружений (в т.ч. бойлерной), жилых помещений	за каждый вид	5, но не более 20 суммарно
15	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <u>зонального</u> уровня за последний год	За каждого участника, коллектива	1, но не более 20 суммарно
16	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <u>республиканского</u> уровня за последний год	За каждого участника, коллектива	3, но не более 20 суммарно
17	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах,	За каждого участника, коллектива	5, но не более 20 суммарно

	выставках <u>регионального</u> уровня за последний год		
18	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <u>всероссийского</u> уровня за последний год	За каждого обучающегося воспитанника	10, но не более 20 суммарно
19	Участие обучающихся, творческих коллективов образовательного учреждения (дуэты, трио, квартеты и оркестр др.) в смотрах, фестивалях, конкурсах, выставках <u>международного</u> уровня за последний год	За каждого обучающегося воспитанника	15, но не более 20 суммарно
20	Наличие образовательном учреждении стабильных творческих коллективов (ансамблей, оркестров, хоровых, театральных, хореографических), действующих не менее 2-х лет (состав участников не менее 10 чел) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях (наличие паспорта)	За каждый коллектив	до 5, но не более 20 суммарно
21	Количество обучающихся, поступивших в профильные ССУЗы, ВУЗы за последние 3 года (после окончания данного образовательного учреждения)	За каждого обучающегося выпускника	1

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

Таблица 2

Отнесение группы по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов
-------	---------------------------------------	--

		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1	учреждения дополнительного образования детей;	Свыше 500	До 500	До 350	До 200

2. Порядок отнесения государственных дополнительных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников.

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом по подчиненности дополнительного образовательного учреждения (Учредителем) и согласованным Республиканским учебно-методическим центром по учебным заведениям Министерства культуры Республики Тыва в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется:

- по дополнительным образовательным учреждениям - по списочному составу - по учреждениям дополнительного образования детей, на начало учебного года (до 20 сентября). При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.5. За руководителями дополнительных образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Группа по оплате труда руководителей учреждений дополнительного образования детей, находящихся в ведении органа управления (отдела) культуры определяется по Объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.7. Методические (учебно-методические) кабинеты (центры) и институты повышения квалификации и переподготовки, центры, находящиеся в ведении органа управления культуры относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.8. Хозяйственно-эксплуатационная группа, находящаяся в ведении органа управления (отдела) культуры, относится ко II группе по оплате труда руководителей.

2.9. Орган управления (отдела) культуры может относить учреждения дополнительного образования, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыз
(инициалы фамилии)

"09" _____ 2015 г.
М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД
Шагонарской «Детской школы искусств»

А.А. Думбалай
(подпись)

А.А. Думбалай
(инициалы фамилии)

" " _____ 2015 г.
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Коллективному договору

РЕГЛАМЕНТ
муниципально-общественного распределения
стимулирующей части заработной платы работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Шагонарской «Детской школы искусств»

1. Регламент муниципально-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств» муниципального района «Удуг-Хемский кожуун Республики Тыва» (далее – учреждение дополнительного образования) – локальный нормативный правовой акт учреждения дополнительного образования, разработанный на основе настоящего примерного Регламента, приложения № 4 к приказу Минкультуры Республики Тыва от 29 декабря 2009г. №707, устанавливает порядок реализации принятого и действующего в дополнительном образовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего работникам дополнительного образовательного учреждения.

2. Орган самоуправления - учреждения дополнительного образования, в соответствии с Положением об органе самоуправления учреждения дополнительного образования принимает решение на утверждение, решение экспертной комиссии о распределении стимулирующей части оплаты труда работников образовательного учреждения дополнительного образования.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, педагогическим работникам Шагонарской «Детской школы искусств» рассматриваются на заседании, проводимом в июне месяце каждого календарного года- по результатам трудовой деятельности преподавателей Детской школы искусств с учетом итогов прошедшего учебного года.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников Шагонарской «Детской школы искусств» ведется в системе муниципально-общественного управления учреждения дополнительного образования в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера учреждения дополнительного образования, индивидуально для каждого

работника. Муниципально-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры муниципально-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждений дополнительного образования детей определяются в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Шагонарской «Детской школы искусств» и настоящим регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств».

5. В системе муниципально-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения дополнительного образования учитываются результаты, полученные по внутришкольному контролю по организации учебной деятельности, воспитательной деятельности и качества обучения представленному руководителем, Республиканским центром непрерывного образования при училище искусств им.А.Б.Чыргал-оола.

6. Для обеспечения муниципально-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения дополнительного образования орган самоуправления Шагонарская «Детская школа искусств» создает специальную Экспертную комиссию, в которую входят: директор Детской школы искусств, а также представители методических (научно-методических) объединений -преподаватели, члены трудового коллектива и профсоюзной организации и других общественных объединений (педагогических обществ), в которых состоят работники Шагонарской «Детской школы искусств». Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением органа самоуправления в порядке, предусмотренном общим регламентом органа самоуправления. Орган самоуправления определяет название экспертной комиссии – Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

7. По материалам мониторинга профессиональной деятельности, подлежащей экспертной оценке, экспертная комиссия органа самоуправления проводит оценку профессиональной деятельности на основании и в порядке, установленном положением учреждения дополнительного образования о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, принимает решение по каждому работнику, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Исходный персонифицированный материал результатов мониторинга сохраняется в электронном виде в 2 (двух) экземплярах, на двух (электронных и бумажных) отдельных носителях, которые передаются на хранение руководителю учреждения дополнительного образования и председателю органа самоуправления. Выписка из протокола о решении комиссии передается для

принятия решения на утверждения в орган самоуправления. Решение, утвержденное органом самоуправления, представляется публично (предоставляется для ознакомления на информационном стенде) в Детской школе искусств.

8. С момента опубликования принятого решения органа самоуправления учреждения дополнительного образования в течение 10 дней работники вправе подать, а Экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля Детской школы искусств, процедур муниципально-общественной оценки на основании материалов представленному руководителем, Республиканским центром непрерывного образования при училище искусств им.А.Б.Чыргал-оола, а также технической ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются и отражаются на информационном стенде Шагонарской «Детской школы искусств». По истечении 10 календарных дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

9. На основании протокола о решении экспертной комиссии на заседании по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников орган самоуправления своим решением, принимаемым в соответствии с общим решением Экспертной комиссии, устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера на предстоящий год, соответствии с п. 3 настоящего Регламента

10. Орган самоуправления, вправе принимать решение по реализации учебных проектов, повышающих качество образования по учебному предмету. Руководитель проекта (преподаватель по учебному предмету) вправе претендовать на стимулирующую часть оплаты труда в соответствии с заявленными показателями качества обучения и профессиональной деятельности. Продолжительность реализации учебного проекта должна быть рассчитана на один учебный год. По окончании реализации проекта орган самоуправления может принять решение о продолжении выплат стимулирующей части оплаты труда, если эффективность проекта была обоснована.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»


Н.В.Кыргыз
(подпись) (инициалы фамилия)


2015 г.
М.П.



Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»

А.А. Думбалай
(подпись) (инициалы фамилия)

" " _____ 2015 г.
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Программе поэтапного совершенствования
системы оплаты труда в государственных (муниципальных)
учреждениях на 2012 - 2018 годы

Трудовой договор
с работником государственного (муниципального) учреждения
г.Шагонар " " _____ 20__ г.

Учреждение: Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей Шагонарская «Детская школа искусств»
муниципального района «Улуг-Хемский кожуун Республики Тыва»
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице директора Шагонарской «Детской школы искусств» Надежды
Владимировны Кыргыз
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем
(устав, достоверность)

«Работодателем», с одной стороны, и _____
(ФИО)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работником», с другой стороны (далее –
стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику
работу по _____

_____ (наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с
условиями настоящего трудового договора:

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

(указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.
20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____

(вид страхования, наименование источника нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.
26. Иные условия трудового договора _____

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе

сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
(наименование организации)	(ФИО)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, №, кем выдан, дата выдачи
(должность) (подпись)	(ФИО) (подпись)

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

« _____ » _____ 20 ____ г.

(дата и подпись работника)

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыс
(инициалы фамилии)

2015 г.

М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»

А.А. Думбалай
(инициалы фамилии)

А.А. Думбалай
(инициалы фамилии)

" " 2015 г.

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Коллективному договору Шагонарской ДШИ

Дополнительное соглашение к трудовому договору № ____

« ____ » _____ 2014г.

г.Шагонар

(Место для заключения дополнительного соглашения)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель»,
с одной стороны, и гражданин _____

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее
дополнительное соглашение к трудовому договору от « ____ » _____ 20 ____ г.
№ ____ о нижеследующем.

Вариант 1. Дополнить трудовой договор следующими пунктами:

(номер и формулировка пункта(ов))

Вариант 2. Изложить пункт(ы) _____ трудового договора в
следующей редакции:

(номер и формулировка пункта(ов))

Вариант 3. Исключить из трудового договора следующий(е) пункт(ы):

(номер(а) пункта(ов))

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «__» _____ 20__ г. № ____, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

3. Изменения к трудовому договору, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «__» _____ 20__ г.

Адреса сторон и другие сведения

Работодатель:

(полное наименование образовательного учреждения)
Адрес (с индексом): _____
Телефон / факс: _____
ИНН: _____

Работник:

(фамилия, имя, отчество)
Паспорт: серия _____ № _____
Выдан _____
(кем, когда)
Адрес (с индексом): _____
Телефон: _____

От Работодателя:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Работник:

(должность)

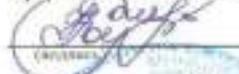
(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



М.П.

Н.В.Кыргыз
(подпись)

_____ 2015 г.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»


(подпись)

А.А. Думбай
(подпись)

"__" _____

М.П.

_____ 2015 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Коллективному договору Шагонарской ДШИ

УВЕДОМЛЕНИЕ
об изменении обязательных условий трудового договора

«__» _____ 2014г.

г.Шагонар

Уважаемый(ая)

(Ф.И.О. предупреждаемого работника)

В соответствии с частью 2 статьи 74 Трудового кодекса РФ уведомляем Вас о предстоящих изменениях обязательных условий заключенного с Вами трудового договора от «__» _____ г. №__ в части оплаты труда.

В соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, 30 апреля 2014года №722-р и соответствии с

(указать на коллективный договор, локальный нормативный акт образовательного учреждения)

с «__» _____ 20__ г. в _____

(указать наименование образовательного учреждения)

вводится план мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» В соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 " по оплате труда.

Ваша заработная плата будет составлять с «__» _____ 200__ г.:
оклад (должностной оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц;

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В.Кыргыс
(инициалы фамилии)

2015 г.

М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД
Шагонарской «Детской школы искусств»

А.А. Думбалай
(инициалы фамилии)

2015 г.

" " "
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6
к Коллективному договору

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ШАГОНАРСКОЙ
«ДЕТСКОЙ ШКОЛЫ ИСКУССТВ»**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников муниципального учреждения дополнительного образования детей Шагонаркой «Детской школы искусств» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21. ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении дополнительного образования на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

- принимать локальные нормативные акты;

- создать орган самоуправления – Совет Школы, представляющий собой объединение из представителей по отделениям по видам искусств (преподаватели по направлениям искусства) в целях представительства и защиты своих интересов и вступить в него;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией 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 трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников устно и под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом. Иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника Шагонарской «Детской школы искусств»

Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с порядком и прохождения и требований по Положению об аттестации педагогических работников и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- получение в установленном порядке досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью работников - для работников дополнительного образования;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся – для преподавателей.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995г. №46.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном учреждении – Шагонарской «Детской школе искусств».

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляет в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу в Шагонарскую «Детскую школу искусств», работник обязан предъявить руководителю (далее администрации):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ, Закон «Об образовании»).

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

Прием на работу в Шагонарскую «Детскую школу искусств» без предъявления перечисленных документов не допускается. В месте с тем руководитель, не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.)

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно – гигиеническими нормативно – правовыми актами Шагонарской «Детской школы искусств».

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Шагонарской «Детской школы искусств» обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся по месту работы. У администрации Шагонарской «Детской школы искусств». Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителя образовательного учреждения хранятся в вышестоящей организации (в Управлении культуры и информационной политики Улуг-Хемского кожууна Республики Тыва).

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация Шагонарской «Детской школы искусств» обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.6. На каждого работника Шагонарской «Детской школы искусств» ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в данном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, копию аттестационного листа, один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранятся у руководителя Шагонарской «Детской школы искусств» в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных

сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. (п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3.в. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80, ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация Шагонарской «Детской школы искусств» обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы. Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

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

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2,п.5,ст 81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст 374, 376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время работника Шагонарской «Детской школы искусств» определяется в разделе 8 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного Договора - учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы дежурств, участия в культурно – массовых мероприятиях, проводимых позднее 17.00 часов либо в выходные и праздничные дни и предусмотренные в календарных планах Шагонарской «Детской школы искусств» (проведение концерта или другого культурно – массового мероприятия, заседания организационного комитета, трудового коллектива, педагогического совета, профсоюзные собрания и т.п.), работник вправе компенсировать временем отдыха, равным по количеству с временем работы сверх нормы, по своему усмотрению, с разрешения руководителя образовательного учреждения – уведомив администрацию не позднее чем за один рабочий день до предполагаемых часов отгула.

5.1.3. Продолжительность рабочего дня обслуживающего, вспомогательного персоналов определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.4. Работа в выходной / праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, с учетом мнения работника.

5.1.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет – без их согласия. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию, здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст 113. ТК РФ).

5.1.6. Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и рабочего времени, привлекаются к работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день, производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (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 ТК РФ).

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.1.8. Руководитель Шагонарской «Детской школы искусств» привлекает работников к дежурству по учреждению (зданию в период праздничных дней по распоряжению учредителя). График дежурств составляется за месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство не должно превышать 3 (трех) астрономических часов.

5.1.9. Общие собрания трудового коллектива, заседания совета Школы, профсоюзные собрания и других методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения дополнительного образования к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Детской школы искусств.

5.1.11. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения дополнительного образования Шагонарской «Детской школы искусств», ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающего с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

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

5.1.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Шагонарской «Детской школы искусств» и с учетом мнения работника, по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска с учетом поступления целевых финансовых средств из местного бюджета.

5.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодно оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст 124 ТК РФ).

5.1.15. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- разрешать присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- курить в помещении образовательного учреждения дополнительного образования.

5.1.16. Администрации образовательного учреждения запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители ;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовой деятельности за определенный период времени, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом, районом, республикой и государством в целом, работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе руководителя Шагонарской «Детской школы искусств», доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, регулярно, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, на основании Приказа руководителя Шагонарской «Детской школы искусств», в пределах фонда оплаты труда, могут быть установлены стимулирующие выплаты как из фонда оплаты труда, так и за счет собственных доходов учреждения (платных услуг, оказываемых населению). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина.

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

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

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

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

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией Шагонарской «Детской школы искусств» в соответствии с его Уставом, трудовым законодательством.

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

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. В соответствии с п.п. 2,3 ст.55 Закона «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения дополнительных образовательных норм профессионального поведения и (или) уставов данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.8. Меры дисциплинарного взыскания определяются с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника Шагонарской «Детской школы искусств».

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.6. ст 193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Шагонарской «Детской школы искусств», в профсоюз, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья, действующие для данного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

Руководитель обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Работодатель –
Директор МБОУ ДОД Шагонарской
«Детской школы искусств»



Н.В. Кыргыс
(подпись)
"09" сентября 2015 г.
М.П.

Представитель работников трудового
коллектива, председатель профсоюзного
комитета МБОУ ДОД

Шагонарской «Детской школы искусств»
А.А. Думбадай
(подпись)

" " 2015 г.
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №7
к Коллективному договору

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
Шагонарской «Детской школы искусств»

п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
	Уборщик производственных и служебных помещений.	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: 1. Перчатки резиновые.	1 12 пар

Работодатель –
 Директор МБОУ ДОД Шагонарской
 «Детской школы искусств»
Н.В. Кыргыз
 (подпись фамилия)
 2015 г.
 М.П.

Представитель работников трудового коллектива,
 председатель профсоюзного комитета МБОУ ДОД
 Шагонарской «Детской школы искусств»
А.А. Думбалай
 (подпись фамилия)
 2015 г.
 М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ №8
 к Коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ НА 2015-2018годы

Содержание Мероприятия (работ)	Единица учета	Кол- во	Стоимость работ (рублей)	Срок выполнения мероприятия	Ответственные лица за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда
1. проведение Инструктажа по безопасности для преподавателей Шагонарской ДШИ	2 Число в раз год	3	4	5 Февраль, август	6 Директор, преподаватели ШДШИ	7 1
2. Проведение инструктажа по технике безопасности для обслуживающего персонала	Число в раз год	2		Февраль, август	Директор ШДШИ	
3. Проведение инструктажа по технике безопасности для учащихся ШДШИ	Число в раз год	2		Февраль, август	Директор, преподаватели ШДШИ	216 учащихся
4. Комплектование медицинских аптечек для оказания доврачебной помощи	Количество комплектов	8	1550руб	январь	Директор ШДШИ	
5. Выполнение требования санитарных правил и норм				ежедневно	Директор ШДШИ	

6. Прохождение обязательного медицинского осмотра при поступлении на работу и периодических медосмотров (лиценсирования) в установленном порядке	Количество медосмотров в год	1		Согласно графика профмедосмотров	Директор ШДШИ	17 работников
7. Проведение мероприятий по дезинфекции и дезинсекции	Количество процедур в год	1-2		По мере необходимости	Директор ШДШИ	17 работников
8. Выполнение постановлений предписаний органов Роспотребнадзора введомственной охраны пожарной инспекции				По мере поступления Постановлений, предписаний – в течение 1 календарного месяца	Директора ШДШИ	
9. Приобретение моющего пылесоса для упрощения процедуры регулярной влажной уборки коврового покрытия зрительного зала	Количество единиц	1		2014 год	Директор ШДШИ	
10. Организация санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, лекций бесед	Количество мероприятий в год	4		Ежеквартально	Директор ШДШИ, заместитель по УВР, Ответственный по технике безопасности	

СОДЕРЖАНИЕ коллективного договора

I. Коллективный договор между профкомом МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» и работодателем МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» на 2015-2017годы.

II. Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» муниципального района «Улуг-Хемекий кожуун Республики Тыва» - ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к коллективному договору;

ПРИЛОЖЕНИИ к Положению по оплате труда работников МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств»:

1.Методические рекомендации мероприятий перехода на новую систему оплаты труда учреждений образования;

2.Положение стимулирующего характера работников МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств»;

3.Объемные показатели деятельности учреждения дополнительного образования МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств»;

4.Тарификационный список работников (форма) и штатное расписание работников (форма) МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств»;

III. Регламент муниципально-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» - ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к Коллективному договору;

IV. Трудовой договор с работником государственного (муниципального) учреждения – Приложение № 3;

V. Дополнительное соглашение к трудовому договору - Приложение №4;

VI. УВЕДОМЛЕНИЕ об изменении обязательных условий трудового договора- Приложение №5;

VII.Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» Приложение № 6;

VIII.Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ ДОД Шагонарской «Детской школы искусств» - Приложение №7;

VIII.СОГЛАШЕНИЕ по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом на 2015-2017 годы (на время действия коллективного договора) – ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к коллективному Договору.- Приложение №8;