

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
« ЛЯМБИРСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
на 2023-2026 годы

Утвержден на собрании
трудового коллектива
«03» апреля 2023г.

От работодателя:

Директор



Сиднева И.В.

«04» апреля 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the primary trade union organization chairwoman.

Ванина Л.Г.

«04» апреля 2023г

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «Лямбирская ДШИ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2023-2025 годы, а также исходя из содержания Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия на 2022-2024 годы. (далее - Соглашение) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности.

1.3. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Лямбирская детская школа искусств» в лице директора Сидневой Ирины Викторовны, действующей на основании Устава, именуемой далее «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя Ваниной Ларисы Григорьевны.

1.4. Коллективный договор заключен на 2023 -2026 годы, вступает в силу со дня его подписания и действует до принятия нового договора.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны, его подписавшие, вправе, по взаимной договоренности, вносить уточнения и дополнения, не противоречащие положениям договора.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- положение о премировании работников
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2.Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст.ст. 58-59 ТК РФ).

2.3. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с Профкомом до ухода работника в отпуск, о чем тот знакомится под роспись.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В соответствии со ст.ст. 72-73 ТК РФ перевод работника на другую постоянную работу, изменение трудовой функции допускается только с письменного согласия работника.

Об изменениях определённых сторонами условий трудового договора ст.74 ТК) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе администрации должно осуществляться в строгом соответствии с ТК РФ и колдоговором.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, концертмейстерам устанавливается исходя из

количества часов учебным планам, по программам ФГТ (федеральные государственные требования) и учебным планам общеразвивающих программ, обеспеченности кадров, других конкретных условий учреждения.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основных работ в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Преподаватели, имеющие основную работу, могут работать по совместительству в другом учреждении (если позволяет учебная нагрузка на основной работе)

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного месяца.
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора

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

2.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.ст.. 60,60.2 ТК РФ)

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд в порядке, предусмотренном статьей 196 ТК РФ.

3.2. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ). Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы.

3.3. В соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.4. Работодатель **предоставляет** гарантии и компенсации работникам,

совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук(ст. 173-177 ТК РФ).

3.5. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения Профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Профкома; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми

работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и планами учебно – воспитательной работы школы.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей в соответствии с трудовым договором.

5.4. Работодатель обязан установить неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ)
- по заявлению женщины, имеющей ребенка до 3 лет, или отца ребенка, бабушки, деда, других родственников или опекунов, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время их нахождения в отпусках по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. (ст.256 ТК РФ).
- по соглашению между работником и работодателем;

5.5 В соответствии с Соглашением установлена сокращенная продолжительность рабочего дня на 30 минут для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей в возрасте до 12 лет, и на 1 час для многодетных матерей (одиноких отцов) с детьми до 12 лет с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.6. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ)

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями.

Администрация школы предоставляет преподавателям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не

нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения Профкома по приказу (распоряжению) руководителя учреждения с оплатой труда в соответствии с ТК Российской Федерации.

5.9. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трёх лет.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлечь их к педагогической, методической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 56 календарных дней, концертмейстерам - 42 календарных дня, административно-хозяйственному персоналу - 28 календарных дней.

Отпуск может быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно, не позднее, чем за 14 дней, работника о времени его отпуска или не была произведена оплата за время отпуска до его начала (ст. 124 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644. (ст. 335 ТК РФ)

5.14. Работникам, столкнувшимся с обстоятельствами личного или семейного характера, предоставляются дополнительные выходные оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - 3 дня;

- бракосочетание детей работника - 1 день;
- рождение ребенка - 2 дня;
- проводы на службу в Российскую армию - 1 день;
- в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) - 3 дня;

5.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Руководитель по рекомендации СанПиНа перерывы между занятиями, индивидуальными и групповыми делами в пределах 5-15 минут.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда в учреждении производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУДО «Лямбирская школа искусств» (приложение № 2).

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором; регулируется Положением об оплате труда работников.

6.3. Положение об оплате труда учреждения утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом и распространяется на всех работников учреждения.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев прямо предусмотренных законом и настоящим договором.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы в учреждении являются 12 и 27 числа месяца.

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется в размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

6.9. Оплата труда педагогических и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «Лямбирская ДШИ» (Приложение к коллективному договору №3)

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2 Работодатель обеспечивает бесплатный доступ работников к методическим и библиотечным фондам учреждения в образовательных целях.

7.3. Работодатель и Профком совместно организуют и проводят культурно-массовые, физкультурно-спортивные мероприятия. (новогодние представления для детей, чествование ветеранов, поздравления с праздниками и днями рождения).

7. 4. Профком содействует работникам-членам профсоюза в приобретении ими льготных санаторно-курортных путевок (ЗАО «Профкурорт») и путевок в детские оздоровительные лагеря.

8. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обеспечивает своим работникам безопасные условия труда и несет ответственность в установленном законодательством порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

8.2. Работа по охране и улучшению безопасности труда в учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет (на основании ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ). Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем и Профкомом.

8.3. В целях установления контроля за охраной труда создана комиссия по охране труда на паритетных началах.

8.4. В учреждении разработаны мероприятия по охране труда и технике безопасности.

8.5. Работодатель обязан обеспечить:

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию

(применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании

приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- при прохождении диспансеризации освобождение Работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а Работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1) ТК РФ).

- в соответствии с Соглашением в целях стимулирования Работников к прохождению вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19 предоставление двух оплачиваемых дней отдыха Работникам, прошедшим вакцинацию.

8.6. Работники обязаны:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;

-незамедлительно поставить в известность Работодателя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной

ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её выборных профорганов, а также реализации законных прав работников и их представителей в соответствии с главой 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

9.2.В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Работодатель бесплатно перечисляет удерживаемый ежемесячно 1% профсоюзных взносов с начисленной заработной платы членов профсоюза на счет Мордовской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников культуры в полном объеме под гарантию возврата 60% поступивших на счет Рескома средств наличными (за минусом 1% комиссионных сборов, взимаемых АО «Россельхозбанк» за обналичивание денежных средств) в кассу Профкома. Работодатель не вправе задерживать перечисление профсоюзных взносов.

Перечисление профсоюзных членских взносов производится в срок выдачи заработной платы, установленный настоящим договором.

Заявления Работников о членстве в профсоюзе и перечислении 1% профсоюзных взносов из заработной платы хранятся до увольнения члена профсоюза из учреждения.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор в размере 1% от заработной платы на основании личных заявлений.

9.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах, планах перспективного и текущего развития, регулярно представляет в Профком информацию по производственной и финансово-экономической деятельности организации.

9.4. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.5. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по

вопросам социально-экономического развития учреждения. Работодатель обязуется в срок 30 календарных дней рассмотреть по существу предложение Профкома и дать мотивированные ответы.

9.6 Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников, по распределению стимулирующей части оплаты труда, по реорганизации, ликвидации организации, по охране труда, по специальной оценке, условий труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и др.

9.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения не позднее чем за 3 дня.

9.8. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными вышестоящими профсоюзными органами.

9.9. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях пленумов, президиумов и т.д.) с сохранением средней заработной платы.

9.10. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) Профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, указанных работников, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем Профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.(ст.376 ТК РФ)

10.Заключительные положения.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 5-тидневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия на уведомительную регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

10.3. Стороны отчитываются о результатах выполнения договора на общем собрании работников 1 раз

год.

10.4. Стороны договорились, что переговоры по заключению коллективного договора на новый срок будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.5. В случае обнаружения нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление. В этом случае стороны обязаны в течение 7 рабочих дней провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

10.6. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст.55 ТК РФ).

**Положение
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры Лямбирского
муниципального района.**

1 . Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Лямбирского муниципального района (далее – Положение), разработано на основании Решения Совета депутатов Лямбирского муниципального района от 23 октября 2008 года № 68 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений Лямбирского района», и в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) работников муниципальных учреждений Лямбирского муниципального района по должностям работников образования по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (далее – базовые оклады), утвержденными Решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района и включает в себя:
наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;
условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее муниципальные образовательные учреждения), их заместителей.
2. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Лямбирского муниципального района (далее-работников учреждений) предельными размерами не ограничивается.
3. Повышающие коэффициенты к базовым окладам специалистов и рабочих муниципальных образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района с учетом особенностей оплаты труда установленных настоящим Положением
4. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.
5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально

отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из бюджета Лямбирского муниципального района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения и его заместителям) рекомендуется формировать в объеме не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

7. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников учреждений (включая руководителя учреждения, его заместителей) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

8. Обязательными для применения являются:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующие им тарифные разряды, требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, а также перечень работ, утвержденный федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, либо профессиональные стандарты.

- Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством.

9. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет:

- субсидий на выполнение муниципальных заданий учреждениями;
- доходов, получаемых муниципальными бюджетными учреждениями от приносящей доход деятельности;
- средств, полученных в результате сокращения неэффективных расходов на выполнение муниципальных заданий муниципальными образовательными учреждениями.

10. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) в эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

2 Порядок и условия оплаты труда

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом требований профессиональной подготовки и Уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются руководителем учреждения на основании утвержденных решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам.

12. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающий коэффициент):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за почетное звание.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего Положения и обеспечении указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при вычислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

13. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Повышающие коэффициенты по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

| Квалификационные уровни | Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности |
|-------------------------------|--|
| 1 квалификационный уровень | до 0,86 |
| 2,3,4 квалификационные уровни | до 1,0 |

Повышающий коэффициент по занимаемой должности не применяется к должностным окладам руководителя учреждения и его заместителей.

14. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

15.Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений в размере - 0,25. Перечень должностей, которым может устанавливаться данный коэффициент определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

16.Специалистам может устанавливаться повышающий коэффициент за почетное звание:

- за почетное звание "Заслуженный артист Республики Мордовия", "Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия", "Заслуженный работник культуры Республики Мордовия", "Заслуженный художник Республики Мордовия", "Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия" в размере - до 0,1;

- за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" в размере - до 0,2.

17.Установление размеров повышающих коэффициентов за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания. При наличии у работника двух почетных званий "Народный артист Российской Федерации" и "Заслуженный" применение повышающего коэффициента производится по одному из оснований по выбору работника.

Выплата работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный артист Республики Мордовия", "Заслуженный деятель искусств Республики Мордовия", "Заслуженный художник Республики Мордовия", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" производится по основной работе.

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

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

- при 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

3. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

18. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, или отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

19. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы работникам образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

-18 часов в неделю преподавателям

-24 часа в неделю концертмейстерам.

20. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (общеразвивающие программы), 35-40 минут (предпрофессиональной программы)

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

21. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не

позднее чем за два месяца. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Администрации Лямбирского муниципального района.

Учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом образовательного учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается, для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения устанавливается в размере 24 часа в неделю.

Учебная нагрузка работникам учреждений дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается приказом образовательного учреждения при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается, для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

22. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

23. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

24. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем, внесения изменений в тарификацию.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

25. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя устанавливается Администрацией Лямбирского муниципального района в соответствии с [Положением](#) об установлении соотношения должностных окладов руководителей, к средней заработной плате работников возглавляемых ими муниципальных образовательных учреждений.

26. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

27. С учетом условий труда руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

28. В целях поощрения руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом результатов эффективности деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения) и Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Постановлением Администрации Лямбирского муниципального района.

29. Размер выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений устанавливается по результатам мониторинга и оценки эффективности деятельности учреждений на основании утвержденных показателей (критериев).

30. При заключении трудового договора с заместителями руководителя руководитель учреждения устанавливает конкретные размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с положениями, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

31. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 5](#) настоящего Положения.

32. Стимулирующие выплаты руководителю и заместителям руководителя выплачиваются по основной занимаемой должности.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

33. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам учреждения, получавшим ее ранее. Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

34. Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата при расширении зон обслуживания;
- доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы производится от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

35. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

36. Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

38. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый размер повышенной оплаты - не менее 20% части базового оклада за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

40. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и иных выплат

41. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

42. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может производиться работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общерайонных мероприятий, мероприятий образовательной сферы, сферы культуры и искусства), а также при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

43. Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении 2 к настоящему Положению.

44. Выплата за качество выполняемых работ может производиться работникам одновременно при соблюдении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в области дополнительного образования детей в сфере культуры.

45. Премирование работников муниципального образовательного учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется в соответствии с приказом руководителя учреждения, на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, принимаемого им в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

46. В целях недопущения принятия руководителем муниципального образовательного учреждения необоснованных решений об установлении либо не установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии по распределению стимулирующих выплат, с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, трудовыми договорами и определяются с учетом достижений целей и показателей эффективности деятельности руководителей.

47. При премировании по итогам работы учитываются:

- показатели по реализации мероприятий в сфере дополнительного образования детей (участие в конкурсной, выставочной, концертной деятельности и т.д.);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- внедрение перспективных маркетинговых проектов;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества оказываемых услуг;
- использование современных форм менеджмента;
- показатели, установленные локальными нормативными актами учреждений;

48. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не

49. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы производятся выплаты в размере 100 рублей в соответствии с п. 11 ст. 108 ФЗ РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7. Порядок и условия установления иных выплат

50. Положением об оплате труда работников устанавливаются следующие иные выплаты:

- доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;
- материальная помощь.

51. Доплата до уровня заработной платы работников, исчисленной на основе прежней системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений определяется как разница между исчисленной месячной заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера) в соответствии с действующей системой оплаты труда и заработной платой (включая выплаты стимулирующего и компенсационного характера), исчисленной на основе прежней системы оплаты труда, действовавшей до 1 января 2009 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников муниципальных образовательных учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

52. Работникам муниципальных образовательных учреждений материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь руководителям муниципальных образовательных учреждений, производится по распоряжению Администрации Лямбирского муниципального района

об оплате работников муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры Лямбирского
муниципального района

**Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
к базовым окладам по учреждению (структурному
подразделению), а также рекомендуемый перечень должностей
по профессиональным квалификационным группам
должностей педагогических работников, которым могут
устанавливаться данные коэффициенты**

| Основания установления повышающих коэффициентов к базовым окладам по учреждению (структурному подразделению) | Рекомендуемый перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым окладам по учреждению (структурному подразделению) | Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по учреждению (структурному подразделению) |
|---|---|---|
| за работу в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере культуры, расположенных в сельской местности и поселках городского типа | <p>1. Руководители, заместители руководителя, осуществляющие педагогическую деятельность.</p> <p>2. Педагогические работники, концертмейстеры.</p> | 0,25 |

Приложение 2
к Положению
об оплате работников муниципальных
бюджетных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры Лямбирского
муниципального района

**Рекомендуемые перечень и размеры
выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей,
работникам муниципальных бюджетных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры**

| за заведование | |
|---|--|
| 1. преподавателям за заведование отделением | до 20% (от базового должностного оклада) в зависимости от контингента учащихся отделения |

**Положение
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Лямбирская детская школа искусств»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения дополнительного образования детей.

«Лямбирская детская школа искусств» (далее – Положение) разработано на основании Решения Совета депутатов Лямбирского муниципального района от 23 октября 2008 года № 68 «Об основах организации оплаты труда работников муниципальных учреждений Лямбирского района», и в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) по профессиональным квалификационным группам должностей работников дополнительного образования (далее – базовые оклады), утвержденными Решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района, Решением Совета депутатов Лямбирского муниципального района Республики Мордовия от 30.09.2014 г. № 268 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Лямбирского муниципального района» и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Лямбирская детская школа искусств» (далее – Учреждение).

1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- - премии за интенсивность, эффективность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия).

2.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общерайонных мероприятий, мероприятий образовательной сферы, сферы культуры и искусства), а также при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия, за особый режим работы

(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в [приложении 2](#) к настоящему Положению.

2.3. Премия за качество выполняемых работ может производиться работникам одновременно при соблюдении стандартов качества предоставления муниципальных услуг в области дополнительного образования детей в сфере культуры.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премии** за качество выполняемых работ не ограничена.

2.4. Премия по итогам работы за месяц (далее-ежемесячная премия) работникам Учреждения выплачивается с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в [приложении 1](#) к настоящему Положению.

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц осуществляется руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда.

С целью выработки объективных предложений руководителю учреждения по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, в учреждении создается Комиссия.

При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу (пропорционально занимаемым ставкам) в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника и пропорционально количеству отработанных часов

| № пп | Категория персонала | Плановый размер ежемесячной премии, в % от базового должностного оклада |
|------|---|---|
| 1. | Работники, занимающие должности, относящиеся к профессионально-квалификационной группе: «Должности педагогических работников» | |
| 1.1. | Работники с высшей квалификационной категорией | |
| 1.2. | Работники с 1 квалификационной категорией, 2 квалификационной категорией | |

| | | |
|------|--|--|
| 1.3. | Работники без квалификационной категории, но со стажем работы по профилю не менее 3-х лет | |
| 1.4. | Работники без квалификационной категории и стажа работы, но со специальным образованием (средним, высшим) | |
| 1.5. | Работники без квалификационной категории без требований к стажу с неоконченным специальным образованием – студенты 4 курса (среднего, высшего образования) | |
| 2. | Работники административно - управленческого персонала (заместители директора, главный бухгалтер) | |
| 3. | Работники ДШИ, занимающие общеотраслевые должности служащих | |
| 4. | Работники, занимающие должности, относящиеся к профессиям рабочих | |

Фактический размер ежемесячной премии определяется корректировкой планового размера премии на процент выполнения показателей эффективности работы конкретного работника (подразделения) по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премии по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Работникам из числа административно-хозяйственного персонала (далее - АХП) устанавливается плановый размер стимулирующих выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Работникам из числа административно-хозяйственного персонала (далее - АХП) устанавливается плановый размер стимулирующих выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

| Наименование должности | Базовый оклад | Плановый размер ежемесячной стимулирующей части |
|-------------------------------|----------------------|--|
| делопроизводитель | 5704,95 | 219 |
| дворник | 6160,18 | 247 |
| вахтер | 6160,18 | 247 |
| завхоз | 4238,72 | 148 |
| настройщик пианино и роялей | 4937,68 | 181 |
| рабочий по КОЗ | 6160,18 | 247 |
| уборщик служебных помещений | 6160,18 | 247 |
| ночной сторож | 5811,02 | 233 |

2.6. Размер ежемесячной премии может быть снижен в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности за: нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- необеспечения сохранности имущества.

2.7. Порядок уменьшения размера или не начисления ежемесячной премии:

2.7.1 Премия не начисляется работникам учреждения, имеющим в отчетном периоде дисциплинарное взыскание хотя бы по одному из оснований за:

- появление на работе в нетрезвом виде;
- совершение прогула без уважительной причины;
- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- непредставление аналитической информации о выполненной работе.

2.7.2. Размер премии уменьшается до 20% за :

- нарушение противопожарного режима
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- не обеспечение сохранности имущества работодателя.

Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Снижение размера премии работнику производится на основании приказа руководителя учреждения с указанием причин неначисления или уменьшения размера премии.

2.8. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премии по итогам работы за месяц по каж- дому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

- индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного месяца на основании

аналитической информации в приложенном отчете работника;
 -протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного месяца.

Неиспользованная сумма фонда стимулирования может быть направлена на выплаты стимулирующего характера работникам по итогам работы за месяц, квартал, год.

Работникам учреждений может выплачиваться (по заявлению работника) единовременное поощрение (материальная помощь) в пределах средств на оплату труда в размерах, определенных **коллективным договором учреждения**, но не более одного оклада (должностного оклада) в связи с профессиональным праздником, юбилейной и праздничной датами, награждением правительственными и ведомственными знаками отличия, выходом на пенсию.

Приложение 1

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ работников ДШИ

| Критерии | | Значимость критерия, баллов |
|----------|--|-----------------------------|
| 1 | Использование наиболее эффективных форм, методов и средств обучения, новых педагогических технологий | 15 |
| 2 | Сохранность контингента учащихся (успеваемость и посещаемость) | 15 |
| 3. | Наличие положительной динамики в обучении детей | 15 |
| 4. | Повышение профессиональной квалификации | 10 |
| 5. | Участие и выступление на семинарах, мастер - классах, показательных мероприятиях | 10 |
| 6. | Соблюдение прав и свобод учащихся | 5 |
| 7. | Подготовка учащихся, занявших призовые места в фестивалях, смотрах, конкурсах, олимпиадах: городских республиканских российских | 10 |
| 8. | Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб со стороны родителей | 10 |
| 9. | Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины | 5 |
| 10. | Соблюдение требований пожарной безопасности, безопасности труда в учебном процессе | 5 |
| Итого | | 100 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

| Критерии | | Значимость критерия, баллов |
|----------|---|-----------------------------|
| 1 | Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | 20 |
| 2 | Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы | 20 |
| 3 | Тщательность, точность в исполнении порученной работы | 20 |

| | | |
|---|--|-----|
| 4 | Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | 20 |
| 5 | Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве | 20 |
| | ИТОГО | 100 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
по общеотраслевым профессиям рабочих, профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии.

| Критерии | | Значимость критерия, баллов |
|----------|--|-----------------------------|
| 1 | Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности | 30 |
| 2 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 3 | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства. | 40 |
| | ИТОГО | 100 |

Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки:

| N | Оценка выполнения критерия | Значение оценки, в долях целого |
|---|---|---------------------------------|
| 1 | Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений | 1 |
| 2 | Имеются однократные незначительные отступления или нарушения | 0,8 |
| 3 | Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода | 0,5 |
| 4 | Имеются существенные нарушения или отступления | 0 |

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

| Критерии | | Значимость критерия, баллов |
|----------|---|-----------------------------|
| 1 | Профессионализм и оперативность в решении вопросов входящих в должностные обязанности. | 20 |
| 2 | Исполнительская дисциплина (своевременное предоставление затребованных документов, отчетов, информации, справок и т.д.) | 20 |
| 3 | Тщательность, точность в исполнении порученной работы | 20 |
| 4 | Отсутствие замечаний в части предоставления информации по отдельным запросам | 20 |

| | | |
|-------|--|------------|
| 5 | Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве | 20 |
| ИТОГО | | 100 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
по общеотраслевым профессиям рабочих, профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии.

| Критерии | | Значимость критерия, баллов |
|----------|--|-----------------------------|
| 1 | Соблюдение техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности | 30 |
| 2 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 3 | Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий по выполнению должностных обязанностей со стороны руководства. | 40 |
| ИТОГО | | 100 |

Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки:

| N | Оценка выполнения критерия | Значение оценки, в долях целого |
|---|---|---------------------------------|
| 1 | Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений | 1 |
| 2 | Имеются однократные незначительные отступления или нарушения | 0,8 |
| 3 | Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода | 0,5 |
| 4 | Имеются существенные нарушения или отступления | 0 |

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лямбирская детская школа искусств»

1. Основные обязанности преподавателей и административно-хозяйственных работников МБУ ДО «Лямбирская ДШИ»

1.1. Каждый работник школы обязан:

- честно и добросовестно трудится, соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу, использовать рабочее время только для производительного труда, точно выполнять распоряжения администрации;
- строго соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, противопожарной охраны, знать и уметь пользоваться огнетушителями и другими защитными средствами;
- беречь и укреплять собственность школы, бережно относиться к материалам, пособиям, оборудованию;
- соблюдать необходимые нормы поведения в коллективе, вести себя достойно, воздерживаться от таких действий, которые могут мешать другим работникам выполнять трудовые обязанности;
- выполнять свои трудовые обязанности согласно должностной инструкции.

2. Основные обязанности администрации

2.1. Администрация МБУ ДО «Лямбирская ДШИ» обязана:

- правильно организовывать труд преподавателей и административно-хозяйственных работников;
- создавать условия для роста творческой активности;
- обеспечивать трудовую и производственную дисциплину;
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- улучшать условия их труда.

3. Поощрения за успехи в работе

3.1. За образцовое выполнение своих обязанностей, успехи в работе, улучшение качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии, стимулирующие выплаты;
- -награждение почетной грамотой;
- представляет на награждение правительственными грамотами и государственными наградами;
- почетные звания Заслуженный работник культуры, заслуженный деятель искусств и другие звания РМ и РФ;
- награждение ценными подарками.

4. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

5. Рабочее время и его использование

5.1. Обязанность и долг каждого работника школы - полное использование рабочего времени строго по назначению.

5.2. Режим рабочего времени:

- МБУ ДО «Лямбирская ДШИ» начинает свою работу в 9.30 и заканчивает в 19.00 (в соответствии с расписанием занятий);
- перерыв на обед для административно-хозяйственного персонала 1 час;
- рабочее время педагогического персонала и время отдыха зависит от расписания занятий;
- рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной – воскресенье;
- рабочее время административно-управленческого персонала составляет 40 часов в неделю.
- отдельная категория работников может при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном законом

5.3. До начала работы каждый работник должен отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в установленном порядке.

5.4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и уход с работы.

5.5. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы.

УТВЕРЖДЕНО

**Решением общего собрания трудового
коллектива МБУ ДО «Лямбирская
ДШИ»
Протокол № 4 от «03» апреля 2023 г.**

печатью _____) листов

Должность Директор АИБЗОО,
Дамбагзар Дамбагзарович
Подпись Сулжигер Сулжигер 2.В1
«03» апреля 2015 года М.П.

